

Oppisopimuskoulutus kaupan alalla

- Nuoren aikuisen työntekijän ammatillisen osaamisen kehittyminen koulutuksessa ja työssä

Marjoriina Renko

Pro gradu -tutkielma

Kasvatustieteiden yksikkö

Tampereen yliopisto

Elokuu 2014

TAMPEREEN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden yksikkö

RENKO, MARJORIINA: Oppisopimus kaupan alalla – Nuoren aikuisen työntekijän ammatillisen osaamisen kehittyminen koulutuksessa ja työssä

Pro gradu -tutkielma, 70 sivua + 3 liitesivua

Aikuiskasvatus

Elokuu 2014

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia kaupan alalla työskentelevien nuorten aikuisten ammatillisen osaamisen kehittymistä oppisopimuskoulutuksessa ja sen jälkeen työelämässä. Tarkastelun kohteena on, mitkä tekijät ovat lisänneet ammatillisen osaamisen kehittymistä koulutuksessa ja työssä. Lisäksi tutkimuksessa keskitytään selvittämään kaupan alan nuorten aikuisten työntekijöiden odotuksia tulevasta työstä ja työurasta.

Tutkimuksen kohteena on viisi kaupan alalla työskentelevää nuorta aikuista työntekijää. Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen ja aineisto on kerätty puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Aineiston analyysimenetelmänä käytetään teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Haastatteluiden perusteella oppisopimuskoulutuksessa suurimpana hyötynä näyttäytyy teorian ja käytännön yhteensovittaminen. Tällöin tavoitetaan koulutuksen ja työn molemminpuolinen tuki toisistaan, jolloin koulutusjaksoilta saatu osaaminen voidaan soveltaa käytäntöön ja käytännön työstä saatua ammatillista osaamista voidaan hyödyntää koulutuksessa. Oppisopimuskoulutus näyttäytyy luontevaksi koulutusmuodoksi heille, jotka oppivat parhaiten formaalien oppimisympäristöjen ulkopuolella, kuten työyhteisöissä.

Haastatteluissa on nähtävissä kaupan alan tarjoavan sekä koko elämänuran kestäväää työtä että väliaikaista työtä. Tämän tutkimuksen haastateltavien kokemusten perusteella on havaittavissa kaksi erilaista urapolkua. Toisessa urapolussa kaupan ala tarjoaa pitkäkestoisen urapolun, jossa koulutusjaksot ja työssäolo lomittuvat yhteen. Työ tarjoaa haasteita ja etenemismahdollisuuksia. Uusien haasteiden myötä työntekijä etenee urallaan, jolloin hän viihtyy työssään kehittäen ammatillista osaamistaan työntekijänä kun taas väliaikaisen urapolun kohdalla työntekijä on kouluttautunut oppisopimuskoulutuksen avulla saadakseen ammatin. Kaupan alan työssään työntekijä koee kuitenkin työn olevan vain välivaihe urapolussaan. Työ ei tarjoa riittävästi haasteita tai sitä ei koeta riittävän mielekkääksi, jotta työtä näkisi tekevänsä vielä vuosienkin kuluttua. Oppisopimuskoulutuksen kautta saatu uskallus koulutuksiin vie eteenpäin kouluttautua edelleen kohti mielekkäämpää työtä. Huolimatta työmarkkinoilla vallitsevasta epävarmuudesta, työntekijät luottavat omaan osaamiseensa, jonka avulla he kokevat saavansa jatkossakin työtä.

Asiasanat: oppisopimuskoulutus, ammatillinen osaaminen, ammatillinen kasvu, ammatillinen aikuiskoulutus, kaupan ala

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖELÄMÄN MUUTTUVA LUONNE	5
2.1 Työelämän muutoksia	5
2.2 Ammatillinen identiteetti ja ammatillinen uusiutuminen	8
2.3 Sukupolvien väliset erot työssä	10
3 AMMATILLINEN OSAAMINEN JA KASVU	14
3.1 Ammatillinen identiteetti	14
3.2 Ammatillinen kasvu työelämässä	17
3.3 Asiantuntijuus.....	20
4 OPPISOPIMUSKOULUTUS	23
4.1 Aikuinen opiskelijana oppisopimuskoulutuksessa	24
4.2 Oppisopimuskoulutus työelämään kiinnittymisen välineenä	27
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTTAMINEN	29
5.1 Tutkimuskohde ja aineiston keruu	29
5.2 Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi	32
5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	34
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	38
6.1 Kaupan alan työntekijät	38
6.2 Kiinnittyminen työelämään oppisopimuskoulutuksen avulla	42
6.3 Ammatillisen osaamisen kehittyminen koulutuksessa ja työssä	45
6.4 Odotuksen tulevasta työelämästä.....	57
7 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	60
LÄHTEET.....	65
LIITTEET	71
Liite 1: Tutkimushaastattelurunko	
Liite 2: Haastattelukaavio	

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella oppisopimuskoulutuksen käyneiden nuorten aikuisten kaupan alan työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittymistä ja ammatillista kasvua ja sitä, millaista osaamista ja koulutusta nuori aikuinen työntekijä työssään kaipaa. Tavoitteena on tutkia sitä, millaisia odotuksia nuorella aikuisella työntekijällä on tulevasta työstä ja työurasta. Ammatillisen osaamisen kohdalla keskitytään siihen, millainen vaikutus oppisopimuskoulutuksella on ollut ammatillisessa kasvussa ja mitkä tekijät työssä ovat vaikuttaneet ammatillisen osaamisen kehittymiseen.

Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan on kirjattu nuorten yhteiskuntatakuun toteuttaminen nuorten työllisyyden edistämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Nuorten yhteiskuntatakuu kuuluu hallitusohjelman kärkihankkeena hallituksen erityisen panostuksen ja seurannan piiriin. 1.9.2011 asetettiin myös Nuorten yhteiskuntatakuu -työryhmä. Hallitusohjelmaan sisältyy nuorten yhteiskuntatakuun toteuttaminen siten, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vasta valmistuneelle tarjotaan työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. (TEM-raportti 2012, 6–7.) Aihe on ajankohtainen, sillä yhteiskunnassamme työttömyys, nuorten syrjäytyminen ja työn epävarmuustekijät ovat lisääntyneet. Sen vuoksi on tärkeä selvittää, millaisia kokemuksia nuorilla aikuisilla työntekijöillä on työelämässä vallitsevasta epävarmuudesta.

Oppisopimuskoulutus voidaan nähdä yhtenä mahdollisuutena ehkäistä työttömyyttä yhteiskunnassamme. Oppisopimuskoulutus koulutusmuotona voi antaa kiinnittymisen mahdollisuuksia työelämään, sillä vuonna 2010 peruskoulun 9. luokan päättäneistä yli yhdeksän prosenttia ja uusista ylioppilaista noin 60 prosenttia jäi vaille tutkintoon johtavaa jatko-opiskelupaikkaa. Uusista ylioppilaista ylioppilasvuoden syksyllä aloitti yliopistokoulutuksen 18 prosenttia ja ammattikorkeakoulutuksen 17 prosenttia. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen aloitti neljä prosenttia. Tutkintoon

johtavien jatko-opintojen ulkopuolelle jääneiden osuus kasvoi edellisvuodesta noin puoli prosenttiyksikköä. Kuitenkin uusista ylioppilaista jatko-opintoihin hakeneita oli 77 prosenttia, jolloin hakeneiden osuus edellisvuoteen verrattuna on pari prosenttiyksikköä suurempi. (Koulutukseen hakeutuminen, Tilastokeskus.) Voidaan ajatella, että koulutuksen kysyntä ja tarjonta eivät kohta. Tällöin oppisopimuskoulutus voisi olla yksi työmarkkinoille pääsemisen muoto.

Suomessa lähes koko väestö suorittaa peruskoulun, toisin kuin monissa muissa maissa. Peruskoulun jälkeen 5–7 prosenttia nuorista ei jatka koulunkäyntiään seuraavan vuoden kuluessa. Heistä useimmat eivät jatka myöskään työelämässä. (Rinne & Järvinen 2011, 77.) Parin viime vuosikymmenen aikana tapahtuneet koulutuspoliittiset ja yhteiskunnalliset muutokset ovat heijastuneet myös koulutukselliseen valikointiin. Suomalaisen koulutusjärjestelmän muutoksien vuoksi oppilaiden pudotuspeli kussakin koulutusasteessa alkaa entistä aikaisemmin. Tähän ovat johtaneet peruskoulujen erikoistumislinjat ja vuoden 1993 tuntijakouudistuksen seurauksena tulleet erikoislukiot, sillä parhaat yksilöt halutaan erotella aiempaa varhaisemmassa vaiheessa. Kuitenkin kansainvälisesti vertaillen Suomessa on melko vähän koulupudokkaita. (Mt. 89–92.)

Nopeasti muuttuvassa työelämässä joustavan koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitys kasvaa. Muutoksista johtuen perinteiset koulutusrakenteet ovat osoittautuneet jäykiksi, eikä työvoiman tarjonta koulutuksen kautta kohta työvoiman kysyntää. Työvoimapula ja työttömyys ovat samanaikaisia piirteitä nykyajan työelämässä. Koulutuksen osapuoliksi on perinteisesti katsottu olevan valtio, kunnat, koulutuslaitokset ja itse opiskelijat. Nykypäivän työelämässä yhä tärkeämman aseman on saavuttanut neljäs koulutusresurssi eli elinkeinoelämä yrityksineen ja organisaatioineen sekä hallintosektori. Siellä toteutuvan oppisopimus- ja aikuiskoulutuksen sisään voidaan rakentaa tuotantoelämän kehityksen tarvitsemaa joustoa. Näiden koulutusten avulla voidaan laatia henkilökohtaisempia ja motivoivampia opinto-ohjelmia. Teorian oppiminen ja käytäntöön soveltaminen ovat läheisessä yhteydessä keskenään, jolloin koulutus ja työelämä eivät ole irrallaan toisistaan. Tämä on tärkeää, sillä koulutuksen tulee entistä joustavammin kyetä vastaamaan työelämän muuttuviin tarpeisiin. (Vartiainen & Viinisalo 2009, 10–11.)

Poliittisten, sosiaalisten ja taloudellisten muutosten voidaan nähdä vaikuttavan yhteiskunnan joka sektorilla. Pysyvyys ja ennustettavuus aiemmista vuosikymmenistä eivät enää kuvaa nykypäivän työelämää. (Kram, Hall & Bunker 2010, 314.) Muutokset työelämässä ovat todellisuutta ja muutospainetta pikemminkin lisääntyy kuin laantuu. Tämä edellyttää työntekijöiltä ammatillista kasvua ja jatkuvaa valmiutta uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Erityisesti kaupan alalla on viime aikoina tapahtunut monia erilaisia muutoksia. Yhä useampi kauppa on monipuolistanut valikoimaansa tarjoamalla eri organisaatioiden palveluita asiakkailleen ”saman katon alta”. Tästä johtuen kaupan alan työntekijöiden on sopeuduttava muutoksiin ja kehitettävä osaamistaan muutosten edellyttämällä tavalla.

Oppisopimuskoulutus on Suomessa akateemisissa tutkimuksissa vähän tutkittu aihe. Aiemmissä tutkimuksissa oppisopimuskoulutuksesta on keskitytty koulutuksen henkilökohtaistamiseen ja työpaikan tarjoamien oppimismahdollisuuksien tutkimiseen. Ammatillista osaamista ja sen kehittymistä työssä on tutkittu verraten huomattavasti enemmän. Tämän vuoksi olen käsitellyt tässä tutkimuksessa omaa aihetta sivuavia aiempia tutkimuksia ammatillisen osaamisen lisääntymisestä koulutuksessa ja työssä.

Tässä tutkimuksessa esitellään viiden kaupan alan nuoren aikuisen työntekijän kokemuksia ammatillisen osaamisen kehittymisestä koulutuksessa ja työssä. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan, millaisena kaupan alan työntekijät näkevät tulevan työnsä ja työuransa. Tavoitteena on tutkia yhteiskunnassamme tapahtuvia muutoksia, jotka vaikuttavat työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittymiseen ja yksilöiden urapolkuihin. Kiinnostuksen kohteena on, millainen lisäarvo koulutuksella on kaupan alan työssä, sillä itse työskentelin kaupan alalla ilman alan koulutusta.

Tutkimukseni koostuu seitsemästä luvusta. Johdannon jälkeen toisessa luvussa käsittelem tutkielmani kannalta keskeisiä työelämän muutoksia. Näitä ovat muun muassa ammatilliseen identiteettiin kohdistuvat muutospaineet ja työelämässä vaikuttavien eri sukupolvien vaikutukset työoloihin. Kolmannessa ja neljännessä luvussa esittelen tutkielmani teoreettisia lähtökohtia. Niissä avaan

teoreettisia käsitteitä ja malleja, jotka ovat tutkimukseni ymmärtämisen kannalta keskeisiä. Teoreettisen osuuden jälkeen esittelen tutkimuskohteen ja aineiston keruu- ja analyysimenetelmän, joiden jälkeen pohdin tutkimukseni luotettavuutta. Tulososiossa käsittelen haastattelumateriaalin sekä aiempien tutkimusten ja teoreettisten käsitteiden pohjalta muodostuneet tärkeimmät tulokset ja löydökset. Viimeinen luku koostuu tutkimuksen yhteenvedosta ja johtopäätöksistä, jossa palaan tutkimusongelmiini. Lisäksi esitän jatkotutkimusaiheita ja tarkastelen tutkimusprosessin aikana ilmenneitä haasteita.

2 TYÖELÄMÄN MUUTTUVA LUONNE

Suomalaisessa yhteiskunnassa työ on nähty kunnollisen kansalaisen mittana ja itsestään selvänä osana aikuisuutta (Mäkinen, Kyhä & Olkinuora 2006, 139). Tästä johtuen työpaikka, ammatti ja työpalkka ovat toimineet ihmisten arjen keskeisimpinä jäsennostekijöinä sekä tärkeinä ihmisen arvon ja aseman mittareina. Kuitenkin viimeaikoina monissa keskusteluissa on esitetty, että työn merkitys on vähentynyt huomattavasti. On puhuttu myös työelämän huonontumisesta ja työnteon mielekkyyden heikentymisestä. (Melin 2007, 17.) Työelämää on aiemmin luonnehtinut työn pysyvyys ja kiinnittyminen eläkeikään asti kestäväälle, samalle alalle keskittävälle katkoksettomalle työuralle. Viime vuosien muutokset työelämässä ovat murtaneet perinteiset käsitykset työnteosta. (Mäkinen ym. 2006, 139.)

2.1 Työelämän muutoksia

Juha Siltalan (2007) mukaan määrä- ja osa-aikaisen työn lisääntyminen, kiire ja jatkuva epävarmuus ovat osa työelämän muutosta. Näiden lisäksi muutoksia voidaan huomata työtavoissa ja -tehtävissä, työsuhteissa, organisaatioissa, ammattirakenteissa ja jopa ammattitaitovaatimuksissa. Pysyvyyden katoaminen työelämästä voidaan katsoa johtuvan suurimmalta osin kilpailukykyyn ja tuottavuuden parantamiseen liittyvistä joustavuusvaatimuksista, kansainvälistymisestä ja teknologisesta kehityksestä. Näin ollen perinteistä pysyvää ja muuttumatonta työuraa ei juuri enää ole, vaan työntekijällä saattaa olla elämänsä aikana useita ammatteja, työnkuvia, työsuhteita ja työnantajia. Täten niin sanotut varmat työpaikat ovat katomassa (Julkunen 2003, 129). Raija Julkunen (2003) esittää 2000-luvun työelämän piirteitä, joihin kuuluvat muun muassa korkea työttömyys, työmarkkinoiden epätasapaino eli kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuus, työn kansainvälistyminen, tietoistuminen ja haasteellistuminen. Lisäksi osaamisvaatimusten kasvu, monitaitoisuus ja osaamisen entistä nopeampi vanheneminen, joustavoituminen, työsuhteiden epävakaisuus ja epätyypillisuus, pätkätyöt, työn voimaperäisyys ja kiire, työaikojen venyminen ja työn epävarmistuminen ovat nykypäivän työelämässä korostuvia piirteitä.

Työelämän muutosta käsittelevistä keskusteluista voidaan huomata, että on olemassa erilaisia mielipiteitä siitä, miten työelämä on muuttunut – samat työelämän muutokset voidaan nähdä sekä kielteisinä että myönteisinä (Järvensivu 2010, 266). Ristiriitaisista kannanotoista voidaan nähdä, että työ ei ole vain jatkuvassa muutostilassa vaan erityisessä murroskohdassa (Julkunen 2007, 18). Kiireen haittaavuus työssä on kasvanut selvästi ja työpaineet ovat lisääntyneet. Sosiaalinen tuki työpaikoilla on vähentynyt. Tiedonkulun huonontuminen on aiheuttanut työntekijöiden keskuuteen epävarmuutta ja vähentänyt heidän mahdollisuuksia pitkäjänteiseen suunnitteluun. (Lehto 2007, 93–101.) Elinkeinoelämän valtuuskunnan (EVA) arvo- ja asennetutkimuksen (Haavisto 2010, 63–64) mukaan 82 prosenttia vastaajista (n=3172) ajattelee, että suomalaisilla työpaikoilla työskennellään ylikierroksilla ja kovan paineen alla niin, että moni palaa ennenaikaisesti loppuun. Lukuun ottamatta maatalousyrittäjiä, kaikki väestöryhmät allekirjoittavat väitteen. Kuitenkin valtaosa (65 %) suomalaisista kertoo olevansa tyytyväinen työhönsä nykyisessä työssään.

Tällä hetkellä keskusteluissa vallitsevaa yleistä työelämän huonontumiskeskustelua kohtaan voidaan esittää myös kritiikkiä. Monissa työelämän laadun tekijöissä ei ole tapahtunut paljonkaan muutoksia viimeisen 10–20 vuoden aikana ja joiltakin osin on löydettävissä melkein päällekkäisiä merkkejä työelämän laadun paranemisesta. (Alasoini 2007, 106–107.) Yhden käsityksen mukaan työelämän muutostrendit voidaan nähdä työelämän monimuotoistumisen piirteinä. Kehitys on ollut monensuuntaista ja sitä on tapahtunut muun muassa seuraavista syistä: teknologisen kehityksen, globalisaation, talouden kansainvälistymisen ja kilpailun kiristymisen hyvinvointivaltion rahoituksen epävarkaistumisen johdosta. Kuitenkin keskusteluissa unohdetaan yksi tärkeä työelämän muutostekijä eli koulutustason ja osaamisen nousu. Eläkeikä ja työllisyysaste ovat nousseet koulutustason myötä. Työelämän myönteisenä kehityksenä voidaan nähdä työssä kehittyminen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen ja työn monipuolistuminen. Työssä kehittymistä tukee se, että työntekijöiden osallistuminen työnantajan kustantamaan koulutukseen on yleistynyt. (Lehto 2007, 93–101.)

Työelämän muutoksia tarkasteltaessa voidaan väittää, että nykypäivän työelämässä jatkuva oppiminen on välttämätöntä. Yhteiskunnallisista muutoksista johtuen elinikäinen oppiminen käytän-

nössä tarkoittaa usein elinikäistä kouluttautumista, vaikka oppimista tapahtuu koko ajan muodollisen koulutuksen ulkopuolella. Tutkimusten perusteella on havaittu, että ammattiin oppiminen ja ammatin hallinta on hyvin harvoin ainoastaan muodollisen koulutuksen tulosta. Usein ammattiin oppiminen voi alkaa vasta tutkinnon suorittamisen jälkeen. (Aro 2006, 203–204.) Mielenkiintoista on selvittää, miten ammattiin oppiminen suhteutuu tämän tutkimuksen työntekijöiden kohdalla. Oppisopimuskoulutuksessa koulutus ja työssäolo ovat yhtäaikaista prosesseja ja ne lomittuvat yhteen. Merkittävää on, miten työntekijät ovat kokeneet nämä yhtäaikaiset prosessit ja miten ne ovat tukeneet työntekijän oppimista. Työn ja oppimisen rajat ovat jälkimodernissa ajassa hämärtyneissä, jolloin työn ja oppimisen välillä on käynnissä uusintegraatio. Tästä prosessista johtuen oppiminen on muuttunut työksi ja työ jatkuvaksi uuden oppimiseksi, sillä yhä useammin tieto ja taidot hankitaan formaalin koulutuksen ulkopuolella. (Stenström 2008.)

Nykypäivän työelämässä muutokset ovat läsnä koko ajan. Tästä johtuen koulutuksen asema työntekijän elämässä saa erilaisia piirteitä. Perinteisesti on totuttu siihen, että koulutus ja työelämä ovat kaksi erillistä ajanjaksoa ihmisen elinkaareissa. Tyypillistä on ollut, että ensin suoritetaan oppivelvollisuus ja ammatilliset opinnot ja sen jälkeen siirrytään työelämään. Tällainen koulutuksen kertaluonteisuus ei enää toimi. Työelämän luonteen muuttuessa on ollut välttämätöntä muuttaa tätä ajattelua lähentämällä työelämää ja koulutusta, jotta työntekijöiden joustava tietojen ja taitojen hankinta on mahdollista. Työelämän ja koulutusjaksojen vuorottelu on tullut yhä tavallisemmaksi osaksi työntekijöiden työuraa. (Wiitakorpi 2006, 36.) Työelämän jatkuva muutos on hyväksyttävä osaksi työnkuvaa ja siihen on sopeuduttava esimerkiksi omaa osaamista kehittämällä. Näin ollen alituinen kouluttautuminen leimaa nykypäivän työelämää voimakkaasti. Tämän vuoksi elinikäisestä oppimisesta on tullut yleinen käsite, jonka kautta halutaan myönteisesti korostaa koko eliniän kestävästä mahdollisuudesta oppia. (Mäkinen ym. 2006, 141.) Elinikäisen oppimisen käsitteeseen voidaan joskus liittää myös negatiivisia piirteitä. Richard Sennet (2002, 10–29) korostaa, että katkonaiset työurat, ajan pirstaloituminen ja työelämän ennakoimattomuus voivat ajaa tuuliajolle. Jatkuvat muutokset voivat johtaa elinikäisen oppimisen sijaan sitoutumattomuuteen ja hallinnan tunteen katoamiseen, jolloin seurauksena on ajelehtiminen.

2.2 Ammatillinen identiteetti ja ammatillinen uusiutuminen

Ammatillinen identiteetti on rakentunut eri tavalla eri aikoina. Käsityömainen, teollinen ja jälkiteollinen tuotantotapa ovat luoneet rakentumiselle eri lähtökohdat. Käsityöläisen ammatillinen identiteetti ja osaaminen kehittyivät omaksumalla ja noudattamalla vakiintuneita perinteitä. Käsityöläisen ammatillinen identiteetti nähtiin vakautena, jota oppiminen ja työn tekeminen tuottivat. Ammattikunnan jäseneksi kasvettiin oppipoikana mestarin opeissa. Työntekijät määriteltiin ammattikunnan ja luokan kautta. Teollisessa tuotantotavassa oppiminen tapahtui sääntöjen kautta, jolloin formaali koulutus oli keskeinen ammatillisen opettamisen tapa. Suunnittelu ja toteutus erotettiin toisistaan, jolloin oppiminen perustui prosesseihin, jotka joku muu kuin itse työntekijä oli suunnitellut. Ihanteena oli tehokas työntekijä, ratas byrokraattisessa kokonaisuudessa, jolloin identiteettiasema määrittyi teknisesti taitavaksi työntekijäksi, jonka taidot olivat linjassa työn vaatimusten kanssa. (Rhodes & Scheeres 2004, 180–182.)

Jälkiteollisen ajan oppimisteorioissa on kritisoitu teollisen ajan ohjausmalleja niiden epäpersoonallisuudesta ja mekaanisuudesta. Organisaatioita ei nykypäivänä nähdä enää hierarkkisina vaan yhä useammin verkostoina ja tiimeinä. Jälkiteollisessa oppimismallissa keskitytään spesifin tiedon sijaan organisaation arvojen, kulttuurin ja sitoutumisen tuottamiseen. Informaalin henkilöstökoulutuksen avulla pyritään vaikuttamaan työntekijän ammatilliseen identiteettiin siten, että se olisi samansuuntainen organisaation arvojen ja kulttuurin kanssa. Organisatorisissa oppimismalleissa korostetaan avoimen viestinnän ja yhteistyön kulttuuria, itseohjautuvaa toimintaa ja jatkuvaa oppimista. Ammatillisen identiteetin kohdalla jälkiteollisen oppimisteorian myönteisyys kannustaa joustavuuteen, monimuotoisuuteen ja useampaan identiteettiasemaan, jolloin identiteettien kirjo on laaja. Jälkiteollista oppimisteoriaa voidaan kritisoida siitä, että se lupaa tyytyväisyyttä työhön, mutta toisaalta se tuottaa nopeatempoista ja stressaavaa työtä yhteisöllisessä ympäristössä (Rhodes & Scheeres 2004, 180–182.)

Oppimisen tutkimuksessa identiteetin käsite korostui 1990-luvulta lähtien, kun perinteiset tiedonhankintaa kuvaavat oppimisteoriat saivat rinnalleen osallistumista korostavat teoriat. Osallistumisteorioissa oppiminen nähdään identiteetin rakentamisena pitkäkestoisissa oppimisympäristöissä, kuten esimerkiksi työyhteisössä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 39.) Työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä entistä enemmän oppimista ja kehittymistä, mikä vaatii ammatillisen identiteetin uudelleenmäärittelyä. Lisäksi työntekijöiltä vaaditaan yhä enenevässä määrin valmiutta elinikäiseen oppimiseen (Edwards 1997, 22). Jotkut työyhteisöt edellyttävät jatkuvaa identiteettineuvottelua, jolloin identiteetti nähdään dynaamisena, tilannekohtaisiin kokemuksiin perustuvana tulkintana suhteessa työhön ja ammattiin. Työ- ja ammatillisen identiteetin rakentumisessa on kyse sosiaalisen ja persoonallisen identiteetin välisestä suhteesta. Työntekijän tullessa uuteen työyhteisöön sosiaalinen identiteetti painottuu enemmän, sillä tulokas sosiaalistuu työyhteisöönsä, jolloin ammatillinen identiteetti rakentuu omaksumalla yhteisön toimintatavat, arvot ja normit. Kokemuksen, vallan ja yhteisöön kuulumisen kasvaessa persoonallinen identiteetti saa ammatillisen identiteetin rakentumisessa lisää painoarvoa. Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti painottuvat eri tavalla eri ammateissa. Perinteisissä ammateissa ammatillista identiteettiä rakennetaan edelleen ammatteihin samastumalla ja sosiaalisen korostuessa. Nykyään kuitenkin yhä useammin odotetaan, että työntekijät rakentavat dynaamisesti ja joustavasti ammatillista identiteettiään yksilöllisesti, omien vahvuuksien ja intressiensä mukaisesti. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43–44.)

Yhä nopeutuva työelämän muutos ja siirtyminen niin sanottuun riskiyhteiskuntaan ovat tehneet ihmisen elämän epävarmaksi ja ennakoimattomaksi. Koulusta lähtien ihmisten koko työuraa koskettavat toistuvat uudet valinnat, pätkittäiset työt, useat koulutusjaksot ja työpaikkojen vaihdot. Näin ollen aikuisen ihmisen elämästä on tullut jatkuvien katkosten ja siirtymien siivittämää. Tämä muutos on pakottanut korostamaan työntekijän joustavuutta ja kykyä sopeutua nopeasti koko ajan uusiin työtehtäviin, oppia oppimaan jatkuvasti uutta. Tämän vuoksi muodollisen koulutuksen avulla on mahdotonta rakentaa nuoren ihmisen sisään toimintamallia, jonka avulla ympäröivää todellisuutta voisi jatkuvasti hallita. (Rinne, Kivirauma & Lehtinen 2005, 69.) Seurauksena tästä

formaalin oppimisen ohessa on entistä enemmän alettu kiinnittämään huomiota luonnollisiin oppimismahdollisuuksiin, jotka sisältyvät työhön ja muuhun arkipäiväiseen elämään (Ruohotie 2005, 13). Tässä vallitsevassa työelämän muutoksessa menestyksen avaimiksi voidaan ajatella olevan jatkuva oppiminen ja ammatillinen kasvu (Nieminen 2007, 305).

Nykyään työelämässä työntekijän käsitykset itsestä suhteessa työhön ja ammattiin ovat entistä tärkeämpiä. Palkkatyön ollessa yhä yrittäjämäisempää, yksilöltä vaaditaan yksilöllisesti rakentuvaa ammatillista identiteettiä ja aktiivista toimijuutta. Tärkeäksi korostuvat oman osaamisen tunnistaminen, arvioiminen, markkinointi ja näkyväksi tekeminen. Työelämän tarve tunnistaa ja tehdä näkyväksi vahvuuksiaan ja omaa osaamistaan edellyttää työntekijältä tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta. Jatkuva ammatillisen identiteetin rakentaminen ja oman osaamisen uudelleenmäärittely ovat haasteita, joka koskettavat yhä useampaan työntekijään. Työuran sisältäessä entistä enemmän katkoksia, alan ja ammatin vaihdoksia ammatillisen identiteetin rakentamisesta on tullut koko työuran mittainen tehtävä. Työelämässä vallitsevan kiireen vuoksi ammatillisen identiteetin rakentaminen kuitenkin vaikeutuu, koska ammatillisen identiteetin rakentaminen vaatii yksilön kannalta jatkuvuutta ja ennustettavuutta, mitä työelämä ei tarjoa siinä määrin kuin aikaisemmin. Työelämässä katkokset, epävarmuus, lyhyet ja projektiluontoiset työsuhteet estävät mahdollisuuden pitkäjänteiseen ammatillisen identiteetin rakentamiseen ja sitoutumisen pysyvään ammattikuvaan tai ammatilliseen yhteisöön. Ristiriitaista on se, että työntekijöiltä kuitenkin samaan aikaan vaaditaan pitkäjänteistä itsensä kehittämistä sekä omaan miinään ja persoonaan sitoutuvaa ammatillista kasvua. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27–28.)

2.3 Sukupolvien väliset erot työssä

Nuoret kamppailevat työnsä jatkuvuudesta ja asemansa vakiinnuttamisesta nykypäivän työelämässä yhä enemmän. Tutkimusten perusteella nuorten työntekijöiden kiinnittäminen työelämään tulee olemaan todellinen haaste. Jatkuvan työpaikan pysyvyyden pohtimisen sijaan tärkeämpää olisi suunnata voimavaroja henkilöstön ammattitaidon ja työn kehittämiseen. Tärkeää olisi, että

nuoret työntekijät saataisiin vakuuttuneiksi työelämään sitoutumisen tärkeydestä ja tarpeellisuudesta työelämässä. (Mäkinen ym. 2006, 153–154.)

Työnteon epävarmuus kohdentuu yhä useampiin työntekijäryhmiin. Näitä ryhmiä ovat esimerkiksi määräaikaissa työsuhteissa tai projektiluontoisissa tehtävissä työskentelevät, uudet työntekijät, jotka useimmiten ovat nuoria työntekijöitä ja he, jotka ovat aikaisemmin olleet mahdollisesti vakaassa asemassa, mutta työsuhde on jostain syystä epävakautunut. Sairaanhoidajille ja meritekniikan alan työntekijöille tehdyn tutkimuksen mukaan (Mäkinen ym. 2006, 140–147) työelämän riskit kuten lomautukset, irtisanomiset tai määräaikaaisuudet olivat yleisempiä nuorilla aikuisilla kuin vanhemmilla. Tämän voidaan katsoa johtuvan osaksi nuorten aikuisten ikään liittyvistä tyypillisistä piirteistä, sillä useimmiten nuoret vasta etsivät paikkaansa työelämässä. Arvion mukaan elämän aikana vaihdetaan työpaikkaa keskimäärin kymmenen kertaa ja näistä lähes 70 prosenttia tapahtuu työuran ensimmäisen kymmenen vuoden aikana. Epävarmuus työn jatkumisesta oli yksi suurimmista työhön liittyvistä stressitekijöistä. Sairaanhoidajista vakituksessa työsuhteessa olevista lähes kaikki ennustivat työnsä jatkuvan, kun taas määräaikaaisista alle 40-vuotiaista työntekijöistä yli 80 prosenttia ilmoitti olevansa epävarma työn jatkuvuudesta. Työhön sitoutumisessakin huomattiin eroja vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden vertailussa. Enemmistö tunsivat olevansa työyhteisönsä täysivaltaisia jäseniä, kun taas alle 40-vuotiaista määräaikaaisista työntekijöistä joka toinen tunsivat kuuluvansa vain osittain omaan työyhteisöönsä. Tutkimuksen mukaan määräaikainen työsuhde vaikeuttaa myös työpaikalla järjestettäviin koulutuksiin pääsyä.

Anu Järvensivu (2010, 166–171) kirjoittaa kirjassaan työelämän pelisäännöistä rinnastaen työelämän peliin, joka sisältää sääntöjä, pelin tavoitteen, pelaajien väliset suhteet, peliajan ja tauot, pelaajien ominaisuudet, pelin yleisen organisoitumisen, tuomarityön eli kontrollin sekä palkitsemisen. Nämä kaikki tekijät voidaan katsoa vallitsevan myös työelämässä. Järvensivu kirjoittaa myös eri sukupolvista, joita työelämän pelikentällä on yhtä aikaa pelaamassa ja siitä, miten eri sukupolvilla on erilaiset pelisäännöt ja käytänteet. Tutkijan mukaan työelämässä on kolme eri sukupolvea, joiden suhde ajanvirtaan ja työelämän kenttään on omanlaisensa. Työelämän vanhimman suku-

polven kohdalla, joka on määritelty iältään 55-vuotiaaksi ja sitä vanhemmiksi, korostuu tunne siitä, että työelämän pelikenttä näyttää heistä vieraammalta kuin muista sukupolvista. Työelämän kentällä pärjääminen edellyttää tältä sukupolvelta hieman muita suurempia ponnisteluja, jotta he saisivat pelin juonesta kiinni. Vanhan työelämän pelin osajan on muututtava uudessa työelämän pelissä oppipojaksi. Keskimmäisen työelämän sukupolven paikantaminen vaikuttaa tutkijan mukaan työläältä. Tutkija päätyy kuitenkin asettamaan rajan 1970-luvun alkupuolella syntyneisiin. Heidän asemansa työelämässä voidaan katsoa olevan jopa vaikein. Heidän kohdallaan työelämä ei ole vastannut niitä odotuksia, joita heillä on työelämästä ollut. Tämän vuoksi Järvensivu puhuu ”petetyistä keski-ikäisistä”. Työelämän nuorimmainen sukupolvi on tullut työmarkkinoille aikaisintaan 1990-luvun laman aikoihin, jolloin voidaan ajatella pelisääntömuutosteorian puitteissa, että he ovat astuneet suoraan uudelle työelämän kentälle, jolloin heillä ei ole tuntemusta vanhasta, ennen 1990-luvun alun lamaa vallitsevasta, työelämästä. Tällä sukupolvella on etulyöntiasemana parempi yhteensopivuus työelämän pelikentän kanssa. Tämän tutkimuksen työntekijät kuuluvat jaottelun mukaan työelämän nuorimpaan sukupolveen. Mielenkiintoista on selvittää, miten työelämän pelisääntöjen yhteensopivuus näyttäytyy kaupan alan työntekijöiden työssä ja millaiseksi he kokevat työelämän pelisäännöt.

Työn tärkeys elämässä voidaan katsoa vaihtelevan suhteessa ikään ja sukupolviin. EVA:n raportin (Haavisto 2010, 25–29) mukaan työn tärkeys elämänsisältönä kasvaa iän myötä siten, että vanhimpien ja nuorimpien ikäryhmien näkemykset muodostuvat lähes toistensa vastakohdiksi. Melkein kaksi kolmasosaa 56–65-vuotiaista ja kolme neljäsosaa yli 65-vuotiaista mieltää työn elämän keskeisimmäksi sisällöksi, kun taas alle 36-vuotiaista vastaava määrä kiistää asian. Raportissa huomataan myös, että kaksi kolmasosaa nuorimmasta työväestöstä haluaisi käyttää isomman osan ajastaan harrastuksiin ja sosiaaliseen elämään, kun taas 26–55-vuotiaista joka kolmas toivoisi voivansa käyttää nykyistä vähemmän aikaa palkkatyöhön. Toiveet työn sisällöstä vaihtelevat ikäluokittain. Nuorille työntekijöille tärkeänä näyttäytyy mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan ja sitä kautta toteuttaa itseään työn kautta, kun taas vanhemmille työntekijöille työnteko näyttäytyy jokaisen kansalaisen velvollisuutena ja kunniana (Haavisto 2010, 38). Tässä tutkimuksessa tarkoi-

tuksena on selvittää, miten tärkeäksi kaupan alan työntekijät kokevat työn elämässään ja mitä he työssään arvostavat.

Eri sukupolvien tilannetta työelämässä voidaan tarkastella myös koulutussukupolvi-käsitteen kautta. 1900-luvun jälkipuoliskolla tapahtuneiden yhteiskunnallisten muutosten seurauksena on tullut myös koulutusrakenteiden ja -politiikan uudistuksia, jotka ovat muotoilleet uudelleen kulloisena-kin aikana varttuneen sukupolven koulutusmahdollisuuksia ja oppimiskokemuksia. Koulutussukupolvien tarkastelun kautta voimme ymmärtää, miten erilaiset historiallisesti vaihdelleet yhteiskunnalliset olosuhteet, koulutus- ja oppimismahdollisuudet ovat vaikuttaneet eri aikoina syntyneiden ihmisten elämänkulkuihin ja siihen, millainen merkitys oppimisella ja koulutuksella omassa elämässä on. (Rinne & Jauhiainen 2006, 181.) Tämän tutkimuksen työntekijät elävät elinikäistä oppimista korostavassa ajassa, joten on kiinnostavaa nähdä, miten työntekijät näkevät eri koulutusmahdollisuudet. Erityisen kiinnostavaa on, kokevatko työntekijät yhteiskunnan tarjoamat oppimis- ja koulutusmahdollisuudet mahdollisuuksina vai näyttäytyykö elinikäisen oppimisen ideologia ja yhteiskunnan painostus eri koulutuksiin vain työntekijöitä piinaavana tekijänä.

3 AMMATILLINEN OSAAMINEN JA KASVU

Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu määritellään kontekstista riippuen eri tavalla kulloisenkin ajan mukaisesti. Tässä työssä ammatillinen kasvu nähdään oman osaamisen jatkuvana kehittämisenä ja oman ammatillisen identiteetin uudelleen määrittelynä. Nykypäivänä liika kiinnittyminen ammattiin ja ammatillisuuteen voidaan työelämässä nähdä jopa haitallisena joustavuuden esteenä. Tämän vuoksi, ja työelämän muutoksista johtuen, moniammatillisuus, jaettu asiantuntijuus, yhteistyö ja yliammatilliset taidot ovat käsitteinä korostuneet. Työssä osaamisvaatimukset ovat kasvaneet ja työntekijöiden kokema kiire ja työpaineet ovat lisääntyneet. Samaan aikaan työntekijöiltä vaaditaan joustavuutta, oma-aloitteisuutta, sitoutumista työhön ja halua uuden oppimiseen. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 9.)

Ammatillisen osaamisen kehittämisen tärkein paikka on työ ja työympäristö. Ammatti ja työ eivät ole suomalaiselle toisarvoisia asioita. Toimeentulon lisäksi työ rakentaa ja muokkaa tekijäänsä sekä ammattilaisena ja yksilönä. Toimeentulon ohella työ antaa suomalaisille kestäviä identiteetin rakennuspuita. EVA:n tutkimuksen mukaan yli puolelle (52 %) työn yksi keskeinen merkitys on ammatillinen kehittyminen ja oman osaamisen kartuttaminen. Lähes puolelle (49 %) työ on itsearvostuksen lähde, joka ylläpitää identiteettiä. Vain noin neljännekselle (24 %) työ on pitkälti arjen rutiinia, joka ei herätä suuria tunteita. Kolmantena merkitykselliseksi koetaan työhön liittyvät ihmis- ja ystävyys-suhteet, jotka kokevat merkitykselliseksi melkein puolet (46 %) vastaajista. Työ merkitsee myös velvollisuutta reilulle kolmannekselle (36 %), jolloin tärkeää on kantaa vastuunsa yhteiskunnan hyvinvoinnin vuoksi. (Haavisto 2010, 33–35.)

3.1 Ammatillinen identiteetti

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Se, millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla, ovat tarkastelun kohteina. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat myös

käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa, mitä hän pitää tärkeänä ja mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan. Tällöin ammatilliseen identiteettiin sisältyvät lisäksi työtä koskevat arvot, tavoitteet ja uskomukset. Aiemmin identiteetin ajateltiin olevan yksilön suhteellisen vakaa, elämänkerrallista jatkuvuutta sisältävä ydinidentiteetti. Nykyisin ajatellaan, että identiteetti on pirstaloitunut, tilanteesta toiseen muuttuva ja epäjatkuva. Identiteetin voidaan katsoa alati rakentuvan kokemusten, tilanteiden ja ihmisten vaikutuksesta. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26; Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2010, 20–21.)

Työkeskeisessä teollisuusyhteiskunnassa ammatti-ihmiseksi identifioituminen on ollut yksilölle tärkeä resurssi, joka on merkinnyt lähes koko ihmisen arvon mittaa. Jälkiteollisessa tietoyhteiskunnassa ammatillinen identiteetti kuitenkin jäsentyy yksilöllisen osaajan tai asiantuntijan rooliksi. Työntekijältä odotetaan tällöin sitoutumista ammatin sijasta työpaikkaan ja työorganisaatioon. Yleiset työelämävalmiudet ja työpaikkaspesifit osaamisvalmiudet korvaavat samalla pysyvät ammatilliset perustaidot ja valmiudet, joiden hyvää hallintaa ei pidetä niin tärkeänä kuin aiemmin. (Filander 2006, 52.) Jatkuvan muutoksen yhteiskunnassa työpaikoilla siirrytään kiinteistä ammatillisista identiteeteistä ja työkuvista kohti yhteistä työmaata ja toimenkuvattomia tehtäviä. Tämä edellyttää työntekijöiltä sosiaalistumista pikemminkin työyhteisön jäseniksi kuin oman ammattikulttuurinsa edustajaksi. Työntekijöiden on omaksuttava joustava ja jatkuva muutosvalmius ja suostuttava jättämään taakseen ajatukset oman alan omistajuudesta ja omasta tontista. Rajatuista työtehtävistä siirrytään laaja-alaisiksi yleisosaaajiksi, jolloin on oltava valmis monitaitoisuuteen. Karin Filanderin mukaan yleisosajuus edustaa entistä pinnallisempaa ja hajanaisempaa tieto- ja osaamisperustaa, josta puuttuu kulttuurisesti työntekijän toimijuutta yhteen sitova ammatti-identiteetti. (Mt. 52–53.)

Vahva ammatillinen identiteetti voidaan nähdä esteenä ammatin vaihtamiselle, jatkuvalla oppimiselle ja työyhteisön joustavalle kehitykselle. Työelämän käytännöt ovat kuitenkin osoittaneet, että työntekijän käsitykset itsestä suhteessa työhön ja ammattiin ovat entistä tärkeämpiä, sillä nykypäivän työelämässä edellytetään oman osaamisen tunnistamista, näkyväksi tekemistä ja markki-

nointia. Työmarkkinoilla työntekijöillä on yhä harvemmin mahdollisuus jatkuvuuteen ja ennustettavaan työuraan vaan useimmiten työura sisältää katkoksia, jolloin ammattia tai työtehtäviä vaihdetaan useaan kertaan. Tämän vuoksi ammatillisen identiteetin rakentamisesta on tullut työuran mittainen tehtävä. Katkokset, lyhyet ja projektiluonteiset työsuhteet eivät mahdollista pitkäjänteistä ammatillisen identiteetin rakentamista ja sitoutumista pysyvään ammattikuvaan tai työhön. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27–28.) Työelämässä tapahtuvien muutosten ja organisaatioiden tehokkuusvaatimusten vuoksi oppiminen näyttää jäävän taka-alalle, jolloin oman ammattitaidon kehittäminen estyy. Työttömyysuhan alla ja pätkätöitä tekevillä työntekijöillä ei välttämättä ole kiinnostusta ja mahdollisuuksia kehittää omaa ammattitaitoa. Voidaankin pohtia sitä, miten tämä vaikuttaa organisaation alkuperäiseen tavoitteeseen eli työnteon tehokkuuden ja tuottavuuden lisäämiseen. Saattaa olla, että työnantajien tehokkuuspyrkimykset yhdistettynä ammattitaidon kehittämisen estymiseen vaikuttavat negatiivisesti tehostamispyrkimyksiin. (Aro 2006, 204.)

Uuden talouden olosuhteissa tarvitaan uudenlaisia joustavia työntekijöitä, jotka pyritään prosessityöntekijöinä kiinnittämään ammattien sijasta työpaikan kokonaisuuteen ja käytäntöihin. Toisen asteen ammattikoulutuksen sisällä pyritään luomaan joustavaa työotetta ja sosiaalistumisperustaa työssäoppimisjaksojen avulla. Työssäoppimisjaksojen kautta oppija oppii ammatillisia taitoja muun muassa työelämätaitoja oikeissa oppimisympäristöissä työelämän käytännöissä. Tällöin ammattitaitojen opetus siirtyy oppilaitoksista työpaikoille ja koulutusjärjestelmässä opittava taitotieto hajautuu työpaikkakohtaiseksi epämuodolliseksi käytännön tiedoksi ja erilaisten työpaikkojen arkipäivään liittyväksi käytäntötiedoksi. Nämä taidot, joita uudenlaiset yleisosaajat oppivat tietyn työpaikan epämuodollisissa käytännöissä, eivät välttämättä muotoudu tietoiseksi osaamiseksi. (Rinne, Kivirauma & Lehtinen 2005, 18.) Tällöin ammatti-ihmisen osaamisperusta erilaistuu, yksilöityy ja muuttuu yhä työpaikkasidonnaisemmaksi, kun työntekijöiden työsuhteet lyhenevät ja vakinaisuuden aste vähenee. Epätyypillisissä työsuhteissa toimivat henkilöt jäävät yleensä työpaikan vakituiseen ydinhenkilöstön yhteisöllisyyden ulkopuolelle, eikä ammatti-identiteetin löytäminen ole helppoa koko ajan muuttuvissa työpaikoissa ja työyhteisöissä. (Filander 2006, 54.) Voidaan ajatella, että työelämän ja työmarkkinoiden muutoksen vuoksi identiteettien rakentamisesta ei

tulevaisuudessa voida ennustaa mitään yhtä varmaa kuin jatkuvaa muutosta. Osaamisen ja oppimisen vaatimuksina korostuvat siten ensisijaisesti joustavuuden, laaja-alaisuuden ja jatkuvan oppimisen tarve. (Eteläpelto 2007, 137.) Täten pärjääminen työmarkkinoilla edellyttää kehittämään itselle työntekijänä helposti muokattavaa ja sopeutuvaa ammatti-identiteettiä. Näin ollen vahva ammatillinen identiteetti ei ehkä tulevaisuudessa ole tavoiteltava asia työelämässä.

3.2 Ammatillinen kasvu työelämässä

Nykypäivän työmarkkinoilla osaaminen on muodostunut tärkeäksi menestystekijäksi, sillä muuttuva työelämä tarvitsee ihmisiä, joilla on kyky, halu ja tahto oppia jatkuvasti uutta. Ammatillisen osaamisen kautta työntekijä voi vastata työelämän muuttuviin haasteisiin. Ammatillinen kasvu on jatkuva oppimisprosessi, jonka avulla yksilö hankkii elämänuransa aikana tietoja, taitoja ja kykyjä, joita hyödyntämällä hän voi vastata muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Parhaimmassa tapauksessa yksilön kehittyminen jatkuu koko työikäisyyden ajan – työntekijä kokee, että hänellä on työssään jatkuvasti mahdollisuuksia kehittyä. Jos tämä ihanne ei toteudu, työmotivaatio heikkenee, työ menettää merkitystään ja tehtävien hoito muuttuu rutiiniksi. Tutkimusten mukaan kasvuprosessi kuitenkin katkeaa usein jossakin vaiheessa. Työntekijän vakiinnuttua ammattirooliinsa ja ajauduttuaan urarutiiniin, on tarkasteltava, mitkä tekijät katkaisevat urarutiinin ja herättävät tarpeen oppia uutta ja lisätä osaamista. Seuraavassa kappaleessa käsitellään niitä tekijöitä, jotka laukaisevat muutoksen rutiineihin ja virittävät tarpeen oppia uutta. (Ruohotie 2005, 49–50.)

Pekka Ruohotie (2005, 50–51) jakaa ammatillisen kasvun mallissaan kasvun tekijät ja edellytykset kolmeen eri kategoriaan. **Ensimmäisenä** mallissa on organisatoriset kasvutekijät, jotka liittyvät organisaation ilmapiiriin. Organisaation rakenteen, vastuualueiden ja työtehtävissä tapahtuvat muutokset edellyttävät uusien taitojen kehittämistä. Teknologiset muutokset voivat olla niin kokonaisvaltaisia, että ne edellyttävät työssä tarvittavien tietojen ja taitojen täydellistä uusintamista. Organisaatiomuutosten ja tuotannossa tapahtuvien muutosten seurauksena työnkuvat voivat muuttua, jolloin vanhat rutiinit eivät ole enää toimivia ja tarve kehittää uusia ammatillisia kvalifi-

kaatioita kasvaa. Ammatillisten kvalifikaatioiden kehittämisen edellytykset organisaatioissa ovat erilaiset. Kasvuorientaation kehittymisen kannalta tärkeitä vaikuttimia ovat johdon tuki ja kannustus, ryhmän toimintakyky, työn kannustearvo ja työn aiheuttama stressi.

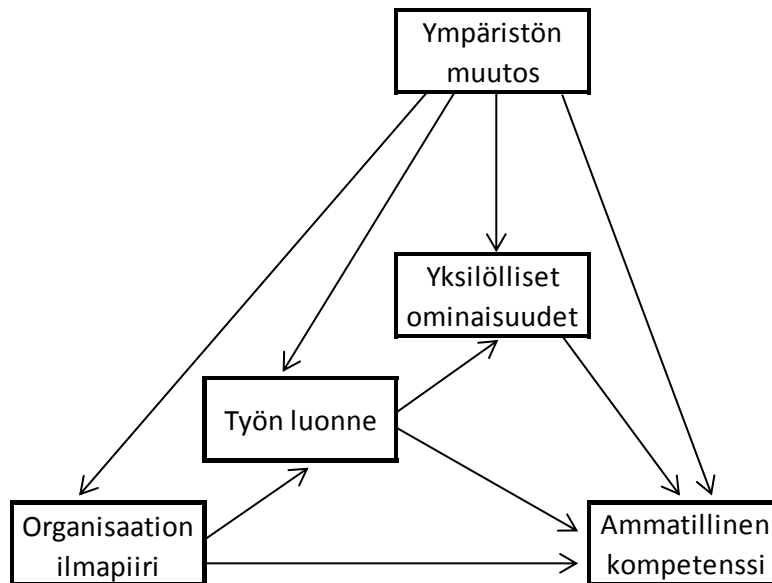
Toisena ammatillisen kasvun edellytyksien mallissa on työrooliin liittyvät kasvutekijät. Työn kannustearvo ja vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttavat joko edistävinä tai estävinä tekijöinä ammatilliseen kasvuun. Yksilön tarve ammatilliseen kasvuun voidaan havaita halulla ottaa vastaan uusia haasteita työssä, oppia uutta ja kehittää itseään omassa työssään ja ammatissaan. Työ itse voi tarjota mahdollisuuksia henkiseen kasvuun ja työn muotoilulla mahdollisuuksia voidaan lisätä. Työntekijöiden kasvuntarve voi vaihdella ja tästä johtuen työntekijä voi reagoida kasvumahdollisuuksiin jopa negatiivisesti, jos hänen kasvutarpeensa on heikko. (Ruohotie 2005, 53–54.)

Kolmantena ammatillisen kasvun edellytyksien mallissa on henkilökohtaiset kasvutekijät. Henkilökohtaisia kasvun aiheuttajia on useita. Henkilökohtaisessa elämässä tapahtuvat muutokset voivat saada työntekijän pohtimaan uraansa liittyviä odotuksia ja prioriteetteja. Oppimisorientaation vahvuus edistää itsensä kehittämistä, auttaa pitämään ammattitaitoa ja teknistä osaamista ajan tasalla ja helpottaa tiedon hankkimista. Oppijan itseluottamuksella ja tehokkuuskokemuksilla sekä menestymisen odotuksilla on suuri vaikutus siihen, mihin oppija lopulta yltää. Kasvumotivaatio, oppijan halu kehittää itseään ja kokeilla uutta on yksi ammatillisen kasvun ydintekijöitä. (Ruohotie 2005, 54–55.)

Harold G. Kaufman (1990, 250–256) kuvaa kehittämismallissaan ammatillista pätevyyttä kehittäviä ja ylläpitäviä tekijöitä ja niiden yhteyksiä työyhteisössä. Malli (Kuvio 1, s. 19) sisältää neljä laajaa ammatilliseen pätevyyteen vaikuttavaa tekijää, jotka ovat:

1. Ympäristön muutos sisältäen alati muuttuvan teknologian muutoksen, tiedon räjähdysmäisen lisääntymisen ja saatavuuden muutokset, organisaatioihin kohdistuvat rakenteelliset muutokset, globaalin kilpailun ja työvoiman ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden.
2. Organisaation ilmapiiri, johon johtamistavoilla ja -käytännöillä on suuri merkitys.

3. Työn luonne sisältäen etenkin työn järjestelyt, työhön liittyvät ammatilliset kehittymismahdollisuudet ja työntekijän tietojen ja taitojen käyttämisen työssä.
4. Yksilölliset ominaisuudet sisältäen kuten motivaatioperustan, kognitiivista ja persoonallisuutta määräävät tekijät, kuten kyvyt ja kasvutarve.



Kuvio 1. Ammatillisen pätevyyden ylläpitämistä kuvaava malli (Kaufman 1990, 250)

Mallin mukaan ympäristön muutoksella on vaikutusta kaikkiin muihin ammatilliseen pätevyyteen vaikuttaviin tekijöihin. Organisaation ilmapiiri taas vaikuttaa ammatilliseen kompetenssiin kuten työn luonnekin, mutta organisaation ilmapiirillä katsotaan olevan ammatillisen pätevyyden lisäämisessä pienempi vaikutus kuin työn luonteella. Organisaation ilmapiiri on sidoksissa työn luonteen kanssa. Mikäli työn luonne sopii työntekijöille, organisaatiossa on sitä kautta parempi ilmapiiri ja sitä paremmin ammatillista pätevyyttä voi kehittää. Työn luonteella katsotaan olevan enemmän vaikutusta ammatilliseen pätevyyteen kuin työntekijän yksilöllisillä ominaisuuksilla. Malli ennustaa, että yksilöllisillä tekijöillä voi olla vaikutusta työn luonteeseen. Organisaatiolla on mallin mukaisesti monta tapaa kehittää ja ylläpitää työntekijöidensä ammatillista kompetenssia. Johdon rooli voidaan määritellä tarkastelemalla järjestelmän sisäisiä tekijöitä – yksilöllisiä ominaisuuksia, työn luonnetta ja organisaation ilmapiiriä. (Kaufman 1990, 250–251.)

Työntekijän ammatillista kasvua on tutkittu erityisesti sosiaali- ja terveysalan hoitotyössä. Arja Laakkonen (2004) on väitöskirjassaan tutkinut hoitokulttuuria ammatillisena kasvu ympäristönä ja sen tarjoamia mahdollisuuksia asiantuntijuuteen kehittymisessä. Tutkimuksen tulosten mukaan hoitokulttuuri ei tukenut hoitajan ammatillista kasvua kohti laaja-alaista hoitotyön asiantuntijuutta. Kulttuuri ei tarjonnut hoitajille ammatillisen kasvun edellytyksiä. Työntekijöiden ammatillista kasvun edellytyksiä on tutkittu myös kunnallisessa hallinto-organisaatiossa suunnittelijoiden kokemana. Tutkimuksessa (Salonen 2009) analyysin viitekehyksenä toimii Ruohotien kasvuorientoitunutta työilmapiiriä kuvaava malli (ks. yllä s. 17). Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä ovat ammatillisen kasvun edellytykset hallinto-organisaatiossa ja millaisia kokemuksia työntekijöillä on ammatillisen kasvun edellytyksistä organisaatiossaan. Tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta ja teemahaastattelua. Tutkimuksen tulosten mukaan hallinto-organisaatiossa on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa oman osaamisen kehittymiseen. Mahdollisuus ammatilliseen kasvuun nähdään hyvin tärkeänä työntekoa motivoivana tekijänä. Oppiminen eri muodoissa koetaan hyödyllisenä asiana, mutta sen mahdollistaminen edellyttää panostusta työn ja vuorovaikutuksen organisointiin sekä osaamisen kehittämiseen. Tutkimuksen tuloksena syntyi hallinto-organisaation ilmapiirimalli, jossa ammatillisen kasvun edellytyksistä eriytyi neljä ryhmää, joissa oli sekä organisatorisia että yksilöllisiä tekijöitä.

3.3 Asiantuntijuus

Ammatillinen asiantuntijuus voidaan katsoa rakentuvan neljästä pääelementistä:

1. teoreettisesta tai käsitteellisestä tiedosta (*theoretical or conceptual knowledge*)
2. käytännöllisestä tai kokemuksellisesta tiedosta (*practical or experiential knowledge*)
3. toiminnan säätelyä koskevasta tiedosta tai itsesäätelytiedosta (*regulative or self-regulative knowledge*)
4. sosiokulttuurisesta tiedosta (*sociocultural knowledge*).

Teoreettinen tieto on yleispätevää, muodollista eli eksplisiittistä tietoa, jota voidaan oppia kirjoista, kun taas käytännöllinen tieto opitaan kirjojen sijaan kokemusten ja tekemisen kautta. Kokemuksellisen tiedon kohdalla puhutaan usein taidoista ja kontekstisidonnaisuudesta, eli se liittyy tiettyyn ympäristöön ja tilanteeseen. Kokemuksellinen tieto jää usein hiljaiseksi, sanattomaksi tiedoksi (*tacit knowledge*). Reflektion avulla hiljaisesta tiedosta voidaan tehdä eksplisiittistä, näkyvää tietoa. Reflektion kautta syntyy itsesääteletietoa eli omiin työskentely- ja toimintatapoihin, ajatteluun ja oppimiseen liittyvää metakognitiivista ja reflektiivistä tietämystä. Reflektiivisyyden kohdistuessa oman toiminnan ulkopuolelle, esimerkiksi omaan työyhteisöön, puhutaan toiminnan säätelyä koskevasta tiedosta. Neljäs asiantuntijuuden elementti sosiokulttuurinen tieto ei ole yksilötason tietämystä vaan sosiaalisiin ja kulttuurisiin käytäntöihin sekä erilaisiin työvälineisiin ja laitteisiin valautunutta tietämystä, joka muodostaa asiantuntijatiedon kehyksen. Työyhteisön kirjoittamattomat säännöt ovat muun muassa sosiokulttuurista tietoa, jota ei voi oppia muuten kuin osallistumalla yhteisön käytännön toimintoihin ja käyttämällä yhteisön tarjoamia työvälineitä. Asiantuntijuudessa tasokas osaaminen on asiantuntijuuden neljän osa-alueen integroitumisesta eli yhteensulautumisesta johtuvaa. Asiantuntijuuden voidaan katsoa kehittyvän teoreettisen tiedon, käytännön tiedon ja metakognitiivisen tietämyksen vuorovaikutuksen tuloksena. Tällöin osaamisen kehittämisessä tärkeää olisi pyrkiä tuottamaan asiantuntijuuden eri elementtien yhdistymistä toisiinsa. (Tynjälä 1999, 171–172; Tynjälä 2010, 82–84.)

Asiantuntijatiedon tutkijat ovat suositelleet, että teoria- ja käytäntöopetus kytkettäisiin tiiviisti toisiinsa. Tällöin opiskelijat pystyisivät muuntamaan teoreettista tietoa käytännön ongelmiin. Vastavuoroisesti opiskelijoiden käytännön kautta saamaa kokemuksellista tietoa tulisi käsitteellistää ja tarkastella teoreettisen tiedon valossa. (Tynjälä 1999, 173.) Teoreettisen ja kokemuksellisen tiedon yhdistämispyrkimyksen vuoksi oppisopimustyöpaikalla tapahtuva työssä oppiminen sisältää myös teoriaopetusta, jota on perinteisesti antanut jokin ammatillinen oppilaitos. Oppimisen näkökulmasta voidaan ajatella, että oppisopimustyöpaikat oppimisympäristöinä ymmärretään teoreettisen tiedon ja käytännön tiedon yhdistämisen paikkoina. Oppiminen on näin ollen prosessi, jossa kokemuksellinen ja teoreettinen tieto yhdistyvät. (Leino 2011, 25–26.) Oppisopimuskoulu-

tuksella on hyvät mahdollisuudet kouluttaa opiskelijoista asiantuntijoita, sillä koulutuksessa teoria- ja käytäntöopetus on kytketty tiiviisti toisiinsa, jolloin niitä ei nähdä erillisinä kokonaisuuksina, vaan ne tukevat toisiaan.

Marja-Liisa Vesterinen (2002) on väitöskirjassaan tutkinut, miten ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijoiden harjoittelu kehittää opiskelijoiden ammatillisen asiantuntijuuden kehittymistä ja sitä, miten harjoittelua kehittämällä voidaan vaikuttaa opiskelijan ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiseen. Tutkimuksen tulosten mukaan työpaikoilla tapahtuva oppiminen kasvattaa opiskelijoiden osaamista ja ammatillista asiantuntijuutta. Osaaminen kasvoi työelämän avaintaitojen, liike-elämän kokonaisosaamisen ja ammatillisen erityisosaamisen alueilla. Opiskelijat oppivat alakohtaista työelämän käyttötietoa, tehtäväkohtaista ammattitietoutta, työpaikan kokonaisvaltaista työprosessitietoutta sekä työstä että kontekstista toiseen siirrettäviä työelämän avaintaitoja. Lisäksi opiskelijoiden oppimaan oppimisen taidot kehittyivät ja harjoittelun ansioista kyky tunnistaa ja käyttää omaa osaamista lisääntyi. Harjoittelun avulla itseluottamus ja ammatti-identiteetti kehittyivät selvästi. Oppimiseen eniten vaikuttivat työyhteisön jäsenet ja työpaikan ohjaaja. Lisäksi harjoitteluajan työtehtävillä oli suuri vaikutus oppimistuloksiin ja asiantuntijuuden kehittymiseen.

4 OPPISOPIMUSKOULUTUS

Tutkimuksen kontekstina toimiva oppisopimuskoulutus on koulutus, jonka avulla voi opiskella lähes kaikkiin ammatillisiin tutkintoihin. Koulutusta järjestetään ammatillisissa oppilaitoksissa, ammatillisissa erityisoppilaitoksissa ja muissa oppilaitoksissa, kuten ammatillisen koulutuksen lain toisen luvun 8 pykälässä säädetään. Oppisopimuskoulutusta on määritelty ammatillisen koulutuksen laissa (AKL). AKL:n 17. pykälä määrittelee oppisopimuskoulutuksen olevan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettäviä opintoja, joita täydennetään tietopuolisilla teoriaopinnoilla. Laki oppisopimuskoulutuksesta määrittelee ensimmäisen luvun 2. pykälässä oppisopimuksen olevan kyseisen lain säännöksiä noudattaen tehty työsopimus, jossa opiskelija sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon, valvonnan ja ohjauksen alaisena korvausta vastaan saavuttaakseen ammattitaidon tietyssä ammatissa tai ammatin osa-alueella. Sopimus on määräaikainen ja se lakkaa oppisopimusajan päätyttyä. Työntekijän ja työnantajan halutessaan jatkaa työsopimusta, tulee osapuolten sopia uusi työsopimus. Koulutus perustuu opiskelijan ja työnantajan väliseen työsopimukseen, jonka tarkoituksena on ammattiin kouluttaminen työpaikalla.

Oppisopimuksessa henkilökohtainen opiskeluohjelma laaditaan Opetushallituksen vahvistamien tutkinnon perusteiden pohjalta. Oppisopimuskoulutuksessa korostuu työssä oppiminen, sillä noin 70–80 prosenttia koulutuksesta tapahtuu työpaikalla, josta vastaa opiskelijan vastuunalainen työpaikkakouluttaja. Hän osallistuu opintojen suunnitteluun opiskelijan, koulutuksen järjestäjän edustajan ja opettajan kanssa. Työpaikkakouluttaja perehdyttää opiskelijan työympäristöön ja työtehtäviin, ohjaa ja vastaa oppimisen arvioinnista. Koulutusta täydennetään teoriapohjaisilla opinnoilla, joista vastaavat ammatilliset oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset. Teoriapohjaiset opinnot tukevat työssä oppimista ja antavat ammattitaidolle tiedollisen perustan, joka auttaa ymmärtämään työtehtäviä ja -prosessia. Omaan työkokemukseen ja -tehtäviin peilattu teoreettinen tieto tuottaa uutta ammatinhallintaa ja varmuutta työhön eli ammatillista kasvua. (Sivonen 2006, 243.)

Oppisopimuskoulutukseen osallistui 55 600 opiskelijaa vuonna 2012. Opiskelijoita oli 2 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuotena. Opiskelijoista 53 prosenttia oli naisia. Yleisimmät oppisopimuskoulutusalat olivat liiketalouden ja hallinnon ala sekä tekniikan ja liikenteen ala. Näillä aloilla opiskelijoita oli yhteensä noin 70 prosenttia kaikista oppisopimuskouluttautujista. (Ammatillinen koulutus 2012, Tilastokeskus.)

4.1 Aikuinen opiskelijana oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuskoulutuksessa työssä oppiminen on pitkä, työsuhteessa tapahtuva koulutuksellinen prosessi, jonka tavoitteena on ammatillisen osaamisen lisääminen, työelämän kehittäminen ja työelämässä tarvittaviin osaamistarpeisiin vastaaminen, työllisyyden edistäminen ja elinikäisen oppimisen tukeminen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.) Oppisopimuksessa työssä oppiminen on muun muassa kokemuksellista, yhteisöllistä, ongelmalähtöistä, toiminnallista, uudistavaa, sosiaalista ja kognitiivista oppimista (Leino 2011, 23). Lisäksi aikuisten oppisopimuskoulutuksessa oppiminen ja ammatillisuus yltyvät työn ja tietopuolisen opiskelun ohella arkipäivän oppimiseen ja informaaleihin oppimisympäristöihin saakka (Sivonen 2006, 242). Työn yhteydessä oppiminen on työpaikkasidonnaista, mutta samalla yksilössä alkaa kehittyä ammatti-identiteetti, joka voi johtaa edelleen halukkuuteen oman itsensä kehittämisen lisäksi myös oman alan ja työyhteisön kehittämiseen (Vesterinen 2002, 35).

Nykyään koulua pidetään usein merkittävimpänä oppimisympäristönä. Koulun ohella merkittäväksi oppimisympäristöksi ja osaamisen kehittymisen paikaksi muodostuvat työ ja työpaikka, joissa ammatillista osaamista hyödynnetään. Oppiminen näyttäytyy kietoutuvan entistä enemmän muodollisten oppimisympäristöjen ohella epämuodollisiin ympäristöihin kuten ihmisen arkielämään (Kaksonen, Karila & Nummenmaa 2006, 225). Suurin osa työntekijän osaamisesta on yleensä peräisin työstä, jolloin työpaikan tärkeyttä ei pidä unohtaa. Näyttää siltä, että työpaikat ovat ammatillisen osaamisen kehittymisen keskeisimpiä lähteitä. (Collin & Billett 2010, 212–213.) Tästä syystä

tämäkin tutkimus keskittyy työpaikan tarkasteluun ammatillisen osaamisen kehittymisen lähtökohtana.

Nykypäivän aikuiskoulutuksessa oletetaan, että aikuinen on aktiivinen toimija, joka luo itseään alati uudelleen eläen mieluummin tulevaisuudessa kuin nykyhetkessä (Vanttaja & Järvinen 2006, 39). Vastuu jatkuvasta oppimisesta on elinikäisen oppimisen puhetavan myötä vähitellen siirtynyt valtiolta, koulutusjärjestelmiltä ja opettajilta oppijoille itselleen. Elinikäisen oppimisen ideologia korostaa yksilön oikeutta itse valita ja vastata kohtalostaan koulutusmarkkinoilla. (Filander 2006, 44.) Lisäksi voidaan pohtia sitä, liittyykö oletukseen aktiivisesta aikuisesta myös työssä kehittymisen näkeminen työntekijän oikeutena, vai työnantajan asettamana velvoitteena. Työssä kehittyminen nähdään palvelevan työntekijän lisäksi työnantajaa ja yhteiskuntaa. Työnantajalle se voi olla menestystekijä, ja työntekijälle kehittyminen voi merkitä työn mielekkyyden kasvamista ja mahdollisuuksia edetä uralla. Organisaatiot eivät kuitenkaan omista työntekijän osaamista, jolloin niiden tulisi pitää huolta aineettoman pääoman säilymisestä organisaatiossa eli sitouttaa työntekijä organisaatioon. (Saari 2013.) Tiina Saaren (2014) tutkimuksen mukaan nähdään kuitenkin, että työssä kehittymistä ei koeta pelkästään oikeutena. Kehittyminen on organisaatioiden työntekijälleen asettama velvollisuus, jonka käytännön toteutus on työntekijöiden omalla vastuulla.

Aikuisen oppimisessa korostuu informaali oppiminen, jolloin opitaan muodollisen koulutuksen ulkopuolella. Arkipäivän oppimisessa oppiminen tapahtuu usein tiedostamatta, suunnittelematta ja tekemisen ohessa, jolloin oppimisesta raportointi on haastavaa. Aikuisen oppimisessa käsite elinikäinen oppiminen on korostunut, sillä nykykäsityksen mukaan oppimista tapahtuu alati. Etenkin nykypäivän yhteiskunnassa ja erityisesti työelämässä muutoksien takia työntekijä joutuu etsimään uusia ratkaisuja, uutta tietoa ja uusia tapoja tehdä työtä. (Jarvis 2010, 63–64.)

Ammatillinen aikuiskoulutus voidaan jakaa omaehtoiseen ammatilliseen aikuiskoulutukseen, työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, henkilöstökoulutukseen ja oppisopimuskoulutukseen. Omaehtoinen ammatillinen koulutus on opiskelijan omasta aktiivisuudesta käynnistyvä koulutus. Työ-

voimapoliittisen aikuiskoulutuksen järjestämisessä työvoimaviranomaisilla on keskeinen rooli, koska he hankkivat kyseistä koulutusta työttömille ja työttömyysuhanalaisille asiakkailleen. Henkilöstökoulutuksessa valtaosa on lyhytkestoista ja työnantajan kustantamaa. Koulutukseen osallistuminen on yleensä työnantajan määräämä velvoite. Oppisopimuskoulutusta on 1990-luvulta lähtien pyritty laajentamaan ja tekemään siitä mielekkäämpi tapa hankkia tai uudistaa ammattitaitoa. (Pantzar 2007, 33–34.) Ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen kannalta oppisopimuskoulutuksessa on hyvät lähtökohdat osaamisen kehittymiselle, sillä ajatellaan, että asiantuntijuus ei pysy täysin kehittymään ilman mahdollisuutta osallistua asiantuntijayhteisön toimintaan. Tämän vuoksi työharjoittelu, työssä oppiminen tai muunlainen työelämässä tapahtuva oppiminen ovat olennainen osa ammatillista koulutusta. (Tynjälä 2010, 85.)

Viisivuotisen hankkeen (Optio -oppisopimuksella työvoimakapeikkoihin) tavoitteena oli oppisopimuksen kehittäminen erityisesti aikuisten osaamisen vahvistamiseksi, tuottaen aikuisten oppisopimusprosessin osaksi organisaatioiden henkilöstöpolitiikkaa (Seppälä 2005, 9). Osana projektia kaupan ja teollisuuden alan yrityksen tarpeisiin räätälöitiin oppisopimuskoulutus. Yrityksessä tapahtuvan oppisopimuskoulutuksen tavoitteena oli useiden toimipisteiden toimintakulttuurin ja asiakaspalvelun konseptien yhtenäistäminen. Koulutuksen avulla pyrittiin työntekijän oman työalueen selkiyttämiseen osana kokonaisuutta. Tutkimuksen kautta saatiin selville, että oppisopimuskoulutusta voidaan hyödyntää yrityksen kehittämisvälineenä laajemminkin kuin pelkästään yksittäisen työntekijän ammattitaidon kehittämiseen. Työelämän vaatimuksiin ja ammatillisuuden kehittämistarpeisiin vastaamisessa korostui aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen tärkeys. Tärkeäksi muodostui opiskelijan opetuksen ja ohjauksen tarpeiden huomioon ottaminen oppimisen eri vaiheissa. Oppisopimuskoulutuksen kokivat antoisaksi myös kokeneemmat työntekijät, sillä koulutuksen avulla he saivat työtavoilleen oikeutuksen, kun he ymmärsivät omaavansa työssään oikeat toimintatavat. (Onnismaa 2005, 81–86.)

4.2 Oppisopimuskoulutus työelämään kiinnittymisen välineenä

Osaavan henkilöstön saatavuus ja riittävyys nähdään kaikilla palvelutoimialoilla uhkakuvana positiiviselle tulevaisuuskehitykselle. Tämän vuoksi osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointi on tulevaisuudessa yhä tärkeämpää. Muutoksissa koulutusjärjestelmältä vaaditaan ketteryyttä sopeutua työelämän nopeisiin muutoksiin. Työelämän tarve jatkuvaan osaamisen kehittämiseen korostaa joustavan ja työelämän tarpeista lähtevän aikuiskoulutuksen merkitystä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 62.) Oppisopimuskoulutus voi vastata työelämän haasteisiin, sillä koulutuksessa korostuu työelämästä lähteviin osaamistarpeisiin vastaaminen mahdollisimman nopeasti.

Oppisopimuskoulutus on ollut yksi vaihtoehtoista etsittäessä parhaita koulutuskäytäntöjä jo vuosisatojen ajan. Suomalainen oppisopimuskoulutus on erilainen verrattuna muuhun Eurooppaan, sillä suurin osa oppisopimusopiskelijoista on aikuisia. Lisäksi oppisopimuskoulutuksessa on omanlaisensa piirre opiskelijan kohdalla, sillä henkilö on sekä opiskelijan että työntekijän roolissa yhtäaikaista. (Leino 2011, 6–7.) Oppisopimuskoulutukselle ominaista on myös se, että opiskelija sitoutuu opiskelemaan ja oppimaan oppisopimuksen solmittuaan saaden jatko-opintokelpoisuuden korkea-asteen koulutukseen (mt. 11). Erityistä oppisopimuskoulutuksessa on muihin koulutuksiin verrattuna se, että opiskelija sitoutuu työpaikkaan jo siinä vaiheessa, kun opiskelija hakee työpaikkaa mahdollistaakseen oppisopimuskoulutuksen onnistuneen suorittamisen. Koulutuksen alussa opiskelija sitoutuu työhön sopimalla työnantajan kanssa oppisopimuksen.

Oppisopimuskoulutuksella on positiivisia vaikutuksia koulutukseen osallistuvien työllisyyteen. Työvoimapolitiittisen tutkimuksen (Hämäläinen & Tuomala 2006) mukaan oppisopimuskoulutus on tehokkain koulutuksellinen työvoimapolitiittinen toimenpide. Tutkimuksessa vertailtiin ammatillista ja valmentavaa työvoimakoulutusta, yksityisen ja julkisen sektorin järjestämää tukityöllistämistä sekä oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuskoulutukseen osallistuneiden työllisyys ylitti vertailuryhmän työllisyyden vuoden aikajänteellä koulutuksen aloittamisesta ja vaikutus kasvoi ajassa pidempien oppisopimusjaksojen päättyessä. Tarkasteluajanjakson jälkeen työllistyneitä oli jopa 80 prosenttia koulutukseen osallistujista. Olavi Leinon (2011) mukaan oppisopimuskoulutus on koulutuksen

muotona erinomainen, taloudellinen ja tehokas koulutusmuoto. Tutkimuksessa kuitenkin huomattiin, että koulutus ei tavoita suomalaisia nuoria, sillä tyypillinen suomalainen oppisopimusopiskelija on noin 30-vuotias työssäkäyvä ja hyvin koulutettu henkilö.

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen kohteena ovat viisi kaupan alalla työskentelevää oppisopimuskoulutuksen käynyttä nuorta aikuista työntekijää. Aineistona tutkimuksessa käytän teemahaastatteluja, joiden avulla pyrin saamaan vastauksia siihen, millaista osaamista kaupan alan työntekijät työssään tarvitsevat ja mitkä tekijät ovat vaikuttaneet heidän ammatillisen osaamisen kehittymiseen koulutuksessa ja työssä. Tarkoituksena on tarkastella myös sitä, millaisena haastateltavat näkevät tulevan työnsä ja työuransa.

Tutkimuskysymykset ovat

- Millaista osaamista ja koulutusta oppisopimuskoulutuksen käynyt nuori aikuinen työntekijä kaipaa?
- Miten nuoren aikuisen ammatillinen osaaminen on kehittynyt oppisopimuskoulutuksen aikana ja sen jälkeen työssä? Mitkä tekijät vaikuttavat nuoren aikuisen ammatillisen osaamisen kehittymiseen työssä?
- Millaisia odotuksia oppisopimuskoulutukseen osallistuneella nuorella aikuisella on tulevasesta työstä ja työurasta?

5.1 Tutkimuskohde ja aineiston keruu

Valitsin kaupan alan tutkimuksen kontekstiksi monien vaiheiden kautta. Alkuperäisenä tarkoituksenani oli keskittyä tutkimuksessani sosiaali- ja terveysalan työntekijöihin, erityisesti lähihoitajiin, jotka ovat kouluttautuneet oppisopimuskoulutuksen kautta. Tutkimukseeni tarvitsin kuitenkin nuoria aikuisia työntekijöitä, iältään 24–35-vuotiaita ja etsinnöissäni huomasin, että lähihoitaja-opiskelijat, jotka kouluttautuvat oppisopimuskoulutuksen avulla lähihoitajan työhön, ovat yleisesti vanhempia. Kyseessä voivat olla esimerkiksi alanvaihtajat, jotka vanhemmalla iällä kouluttautuvat uudestaan oppisopimuskoulutuksen avulla sosiaali- ja terveysalalle. Tarkoituksena tutkimuksessani

kuitenkin on valottaa työntekijöiden tulevaisuuden työuraodotuksia, joten lähihoitajaopiskelijoiden tutkiminen ei olisi palvellut tutkimuksen alkuperäistä tavoitetta.

Työskennellessäni itse kaupan alalla aloin miettimään mahdollisuutta vaihtaa sosiaali- ja terveysala kaupan alaan. Mielenkiintoni heräsi kartoittamaan myös sitä, millainen vaikutus kaupan alan koulutuksella on työssä menestymiseen, sillä itselläni ei tällaista koulutusta ole ollut työskennellessäni kaupan alalla. Oletin, että haastateltavia olisi helpompi löytää kaupan alalta myös sen vuoksi, että ala on suuri toimija ja myös esimieheni auttoi haastateltavien yhteystietojen keruussa lähettämällä lähialueen toimijoille sähköpostitse kyselyn, jonka avulla etsimme sopivia haastateltavia tutkimukseeni. Etsintöjen kuluessa kaupan alalla näyttäytyi uusia ongelmia haastateltavien löytämisessä. Monet, jotka olivat suorittaneet kaupan alan tutkinnon oppisopimuskoulutuksella, olivat vaihtaneet alaa. Kartoituksessa olisi löytynyt monta sellaista kaupan alan työntekijää, jolla oppisopimuskoulutus oli vielä kesken. Tutkimuksen kannalta oli kuitenkin tärkeää, että haastateltavilla olisi koulutuksen jälkeistä työkokemusta ainakin muutaman vuosi, jotta haastateltavat pystyisivät vastaamaan kysymyksiini monipuolisesti. Monien eri tahojen kautta selvitettyäni sain kuitenkin tarvittavan määrän haastateltavien yhteystietoja ja aineiston kerääminen onnistui. Yhteystietojen saamisen jälkeen otin yhteyttä haastateltaviin joko puhelimitse tai sähköpostitse kysyäkseni halukkuutta haastatteluun. Kaikki kuusi haastateltavaa suostuivat haastatteluun. Yhden haastattelun aineisto jäi analyysistä pois haastateltavan korkean iän vuoksi, joka selvisi vasta haastattelutilanteessa. Koin, että haastateltava ei kuulu kategoriaan nuori aikuinen työntekijä. Analyysivaiheessa huomasin, että haastateltavan vastaukset eivät eronneet muiden haastateltujen vastauksista huomattavasti, muuten kuin tulevan työuran odotuksia koskevien kysymysten kohdalla. Tämä on oletettavaa, sillä tulevien työvuosien vähetessä myös odotukset tulevaa työuraa kohtaan muuttuvat.

Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa on puolistrukturoitu teemahaastattelu. Puolistrukturoitu teemahaastattelu on menetelmä, jossa käydään läpi samat teemat ja aihepiirit, mutta kysymysten muotoilu ja järjestys voivat vaihdella (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 11). Puolistrukturoidulle

menetelmälle on ominaista, että haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48). Teemahaastattelussa haastattelurunkoon laaditaan yksityiskohtaisten kysymysten sijaan teema-alueluettelo. Nämä teema-alueet ovat alueita, joihin haastattelukysymykset kohdistuvat. Haastattelutilanteessa luettelo toimii haastattelijan keskustelua ohjaavana kiintopisteenä. Teema-alueiden pohjalta haastattelijä voi jatkaa ja syventää keskustelua niin pitkälle kuin tutkimusintressit edellyttävät. (Mt. 66–67.) Tutkiessani kaupan alan työntekijöiden omia kokemuksia ja mielipiteitä työstään ja ammatillisen osaamisen kehittymisestä, mielekään tapa tiedon saamiseen on kysyä asioista työntekijöiltä itseltään. Puolistrukturoitu teemahaastattelu on tutkimuksen aiheen kannalta kohdallinen menetelmä, sillä ammatillisen osaamisen kehittymisestä puhuttaessa voimme haastattelussa edetä kaupan alan työntekijöiden kokemusten ehdoilla, eikä yksityiskohtaisen kysymysrungon ehdoilla. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, mikä tuo menetelmälle sekä etuja että haittoja. Haastattelun etuihin tiedonkeruumenetelmiin verrattuna on sen joustavuus. Haastattelussa on mahdollista edetä tilanteen edellyttämällä tavalla, vastaajia myötäillen ja muuttaa aiheiden järjestystä. (Hirsjärvi 2007, 199–200.)

Teemahaastattelun apuna käytettiin teemahaastattelurunkoa (Liite 1) ja teemahaastattelukaaviota (Liite 2), joiden avulla hain vastauksia tutkimusongelmiini. Haastattelu alkoi taustakysymyksillä ja eteni määriteltyjen teemojen mukaisesti. Haastatteluteemoja olivat ammatillisen kasvun ja ammatillisen osaamisen kehittymisen edellytykset ja ammatilliseen kasvuun vaikuttavat tekijät, oppisopimuskoulutuksesta saatu osaaminen, työntekijöiden osaamis- ja koulutustarpeet sekä odotukset tulevaa työuraa kohtaan. Haastattelut etenivät pitkälti haastattelurunгон mukaisesti. Oma henkilökohtaisena tavoitteenani oli haastattelun keskustelunomaisuus, jolloin pyrin siihen, että haastattelu olisi enemmän kuin lista kysymyksiä ja jos jokin kysymys herätti paljon mielenkiintoisia ajatuksia, keskustelimme kysymyksien ”ulkopuolelta”, kuitenkin aiheen kontekstissa. Tavoite haastattelun keskustelunomaisuudesta täyttyi, sillä tiesin aiheesta oman työkokemukseni pohjalta, jolloin keskustelu oli vastavuoroista. Joissain haastatteluissa saatoinkin jättää joitakin kysymyksiä pois. Esimerkiksi tilanteessa, jossa haastateltava oli tulevien viikkojen aikana vaihtamassa työpaik-

kaa uudelle alalle, kaikki kysymykset eivät olleet relevantteja, jolloin muotoilin ne uudestaan haastattelutilanteessa alanvaihdoksen huomioon ottaen. Voidaan ajatella, että tiedonkeruumuotona ollut haastattelu on toimiva menetelmä tässä tutkimuksessa, sillä jokaisen haastateltavan elämäntilanne pystyttiin ottamaan huomioon haastattelun kysymyksiä muokkaamalla ja haastattelun kulkuun vaikuttamalla.

Tutkimus on tapaustutkimus kaupan alalta. Tapaustutkimus tutkimusmuotona valottaa sellaisten ryhmien toimintaa ja näkökulmia, jotka eivät muuten pääsisi esiin (Peltola 2007, 125). Tapaustutkimukselle on ominaista, että sen avulla pyritään selvittämään jotain, mikä ei entuudestaan ole tiedossa, mutta joka vaatii lisävalaisua. Päämääränä on lisätä ymmärrystä tutkittavasta tapauksesta ja olosuhteista, joiden lopputuloksena tapauksesta tuli sellainen kuin tuli. Tapaustutkijaa ajaa usein eteenpäin tunne tai alustava tieto siitä, että tapaus on jollainlailla tärkeä – sen lopullinen merkitys paljastuu kuitenkin vasta tutkimuksen kuluessa. Lähtökohtana tapaustutkimuksessa on kerätä mahdollisimman monipuolinen aineisto ja kuvata tutkimuksen kohde perusteellisesti. Tärkeää on, että tutkimuksessa pyritään kuvaamaan yhteiskuntaa tietyistä näkökulmista jonkin ihmisryhmän kokemuksia tulkitsemalla. (Laine, Bamberg & Jokinen 2008, 10–16.) Päämääränä on tapausten kuvaaminen niin tarkasti, kuin ilmiön ymmärtäminen on mahdollista (Silverman 2013, 142).

5.2 Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on perusmenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91). Sen avulla voidaan kuvata kirjalliseen muotoon saatettujen dokumenttien, kuten haastattelujen, artikkeleiden ja kirjeiden sisältöä sanallisesti. Sisällönanalyysin tavoitteena on saada hajanainen aineisto tuottamaan yhtenäinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Mt. 103–108.)

Ennen varsinaisen sisällönanalyysin aloittamista aineistoon tutustutaan sitä järjestelemällä ja luokittelemalla (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 10). Itse olen tutustunut haastatteluaineis-

toon litteroimalla haastattelunauhoja ja lukemalla litterointeja useasti läpi. Litterointi auttoi tutustumaan aineistoon ja alustavien teemojen hahmottumiseen. Teemoittelun tarkoituksena on nostaa aineistosta esiin tutkimusongelman kannalta olennaisimmat aiheet ja vertailla niiden esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa (Eskola & Suoranta 2008, 174). Alustavien teemojen hahmottelun jälkeen muodostin aikaisemman teoriatiedon pohjalta teemoille otsikot, joiden avulla luokittelin aineistoa, jolloin se oli helpommin ymmärrettävissä. Analysoin haastatteluaineiston teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä edetään aineiston ehdoilla. Analyysissä on teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät pohjautu suoraan teoriaan tai vaihtoehtoisesti teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 117.) Lopulta aineistosta erotellaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja tämän tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä (mt. 110–111). Aineistoon perehtymisen myötä haastatteluissa alkoi ilmaantua toistoa. Nämä toistuvat asiat lajittelin eri otsikoitujen teemojen alle. Toistuvat asiat poimin aineistosta ja tein niistä johtopäätöksiä. Pyrin myös kirjaamaan aineistossa olevat eroavaisuudet. Toistosta, eroavaisuuksista ja muusta tärkeänä ilmenevästä aineksesta tein teoreettisia kokonaisuuksia ja johtopäätöksiä yhdistelemällä aineistoa ja jo aiemmin perehtymäni teoreettisen viitekehyksen kanssa. Tässä tutkimuksessa olen noudattanut ohjetta, jonka mukaan teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä olennaista on, että tutkija lähestyy aineistoa sen omilla ehdoilla ja vasta analyysin edetessä soveltaa sitä aiemmin perehtymänsä teorian kanssa (mt. 117).

Teemojen muodostaminen ohjasi analyysiani, minkä vuoksi osa aineistosta jäi käsittelemättä. Keskeytin analyysissäni käsittelemään vai niitä teemoja ja asioita, jotka ovat tutkimusongelmieni kannalta oleellisia. Olen analysoinut tutkimusongelmien kannalta oleellista aineistoa peilaten sitä teoriakirjallisuuteen. Olen pyrkinyt tässä tutkimuksessa teoriakirjallisuuden ja aineiston väliseen vuoropuheluun.

5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Jokainen tutkimus sisältää monia eri päätöksiä, ja sen vuoksi tutkijan etiikka joutuu koetukselle lukemattomia kertoja tutkimusprosessin aikana (Eskola & Suoranta 2008, 52). Myös tämän tutkimusprosessin aikana olen tehnyt monia päätöksiä, jotka ovat vaikuttaneet tutkimuksen kulkuun. Lähtökohtana tutkimusprosessissa on ollut tehdä tutkimus teorialähtöisesti, jolloin teoria on toiminut tutkimuksen välineenä, minkä avulla aineistosta on rakennettu tulkintoja (mt. 83). Teoriapohjan rakentaminen tutkimuksen alussa on ohjannut tutkimukseni aineiston hankkimista ja käsittelyä siten, että esimerkiksi haastattelurunko on rakentunut oman teorialähtöisyydeni pohjalta. Teorialähtöisyys on ohjannut tutkimustani, koska aineistoa tarkastellessa kiinnitetään huomiota vain siihen, mikä on kulloisenkin kysymyksenasettelun kannalta olennaista (Alasuutari 2011, 40). Tutkimuksen teoreettinen osio on vahvasti kytköksissä laadulliseen aineiston analyysiin, mutta teoria on saanut lopullisen muotonsa laadullisen analyysin edetessä.

Haastattelun alussa pyysin haastateltavilta lupaa nauhoittaa haastattelut, jotta aineiston käsittely helpottuisi. Lisäksi kerroin, että litteroin nauhat kuuntelemalla niitä ainoastaan itse. Aineiston raportointivaiheesta kerroin haastateltaville luottamuksen säilyttämiseksi, että tutkimus toteutetaan ohjeiden mukaisesti niin, että heidän anonymiteettinsä säilyy. Korostin, että tuloksia julkistettaessa noudatan ohjetta siitä, että heidän henkilöllisyytensä säilyy anonymyminä (Eskola & Suoranta 2008, 57). Kaupan alan työntekijöiden tittelit vaihtelivat työntekijästä myyntipäällikköön, mutta suorien lainauksien kohdalla en ole paljastanut heidän asemaansa työpaikassaan, jotta anonymiteetti säilyisi. Halusin kuitenkin kertoa myös esimiestason työntekijöiden työn luonteesta, jonka olen toteuttanut kertomalla sanallisesti käyttämättä suoria sitaatteja, jotta työntekijöiden asema ei tulisi ilmi. Valmiit kysymykset ohjasivat haastattelun kulkua, mutta haastatteluissa keskustelimme myös muistakin asioista, kuitenkin teemojen rajoissa. Haastattelijana pyrin olemaan ohjailematta haastateltavaa, mutta kuitenkin osallistumaan tilanteeseen, jotta haastattelu olisi keskustelunomaista.

Tiesin kaupan alan ja erityisesti elintarvikekaupan alan työstä entuudestaan aiemman työkokemukseni perusteella. Koin, että alan tuttuudesta oli hyötyä itselleni haastatteluaineistoa kerätessä, jotta osasin esittää tarkempia kysymyksiä haastateltaville, mikäli jokin asia esimerkiksi työntekijän työnkuvassa jäi epäselväksi. Ennen haastatteluja pohdin, että haastateltavien täytyy saada vastavuoroisesti tietää oma taustani kaupan alalla. Kerroin taustastani heti haastatteluiden alussa ja korostin, että aineistoa käytän ainoastaan tutkielmassani, eikä työnantajani kaupan alalla liity tutkielmaani. Tarkoitukseni oli varmistaa, että haastateltavat ymmärtävät, että teen tutkielmaa ainoastaan itseäni varten. Muutamassa haastattelussa tuli tilanteita, joissa alan tuttuus vaikutti haastateltavan vastauksiin. Esimerkiksi työtehtäviä kysyessäni haastateltava saattoi sanoa vastaukseksi esimerkiksi ”kyllä sä varmaan tiedät mitä siihen kuuluu”. Tällaisissa tilanteissa korostin, että tutkimuksen kannalta olisi tärkeää, että haastateltava vastaisi kysymyksiini olettaen asian olevan haastattelijalle täysin vieras. Voidaan kuitenkin ajatella, että oma positioni haastateltavana on vaikuttanut haastateltavien suhtautumiseen ja haastateltavat ovat saattaneet jättää kertomatta joitain asioita haastattelussa.

Tieteellisessä tutkimuksessa empiirisen tutkimuksen havaintoja ei itsessään pidetä tutkimuksen tuloksina, sillä asioita ei oteta sellaisina kuin miltä ne näyttävät. Tästä syystä havainnot ovat vain johtolankoja, joita tulkitsemalla tutkija pyrkii pääsemään havaintojen ”taakse”. (Alasuutari 2011, 78.) Tämän vuoksi aineistonkeruuvaiheessa eli tässä tutkimuksessa haastattelutilanteessa ei kysytä suoraan tutkimuskysymyksiä (Silverman 2013, 206). Olen pyrkinyt haastatteluissa selvittämään tutkimusaihetta laajemmin ensin tutkimalla teoriakirjallisuutta ja aiempia tutkimuksia, jonka pohjalta haastattelurunko (Liite 1) ja -kaavio (Liite 2) ovat laadittu. Etenkin haastattelukaaviossa ilmiöön vaikuttavia asioita on laajemmin hahmoteltu. Haastatteluaineiston kautta olen palannut takaisin tutkimusongelmiini ja tutkinut, miten ne näkyvät aineistossa. Haastatteluaineiston käsittelyä on ohjannut aiempi perehtyneisyys teoriaan ja omat ennakko-oletukset ja käsitykset, sillä tutkimus on aina tutkijan luoma ja ohjaama tutkimus.

Tutkimusprosessi alkoi teoriaan tutustumisella, jonka yhteydessä aloin selvittämään mahdollisia haastateltavia tutkimukseen. Alan vaihto sosiaali- ja terveysalasta kaupan alaan oli luonnollinen valinta taustastani johtuen. Kaupan alalla kuitenkin näyttäytyi ongelmana oppisopimuskoulutuksen käyneiden työntekijöiden vähäisyys. Toisaalta tämä vähäisyys vaikutti aiheen kiinnostavuuden lisääntymiseen, sillä syyn selvittäminen ongelmaan alkoi kiinnostaa. Muun muassa tämän vuoksi pitäydyin kaupan alan työntekijöissä. Lopulta saatuani yhteyden viiteen haastateltavaan, mietin aineiston riittävyttä, sillä vaikutti siltä, että haastateltavia ei enempää löydy kohtuullisella etsimisellä. Olen kuitenkin luottanut Sirkka Hirsjärven (2007, 177) neuvoon aineiston riittävydestä. Silloin, kun samat asiat alkavat kertautua haastatteluissa, aineisto on riittävä. Puhutaan saturaatiosta, joka tarkoittaa sitä, että on olemassa tietty määrä aineistoa, jolla on tuotettavissa teoreettisesti merkittävä tulos. Mielestäni tämä ohje on toteutunut haastatteluaineistossani. Aineistosta on löydettävissä samanlaisia opinto- ja työelämäpolkuja, jotka ovat ominaisia oppisopimuskoulutukselle. Huomioitavaa on myös se, ettei laadullisessa tutkimuksessa pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Tavoiteltavaa on pyrkiä kuvaamaan ilmiötä, ymmärtämään tiettyä toimintaa ja antamaan ilmiölle tai toiminnalle teoreettisesti mielekäs tulkinta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 85.) Tutkimuksessani olen pyrkinyt ymmärtämään ja kuvailemaan kaupan alan työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä oppisopimuskoulutuksesta, ammatillisen osaamisen kehittymisestä koulutuksessa ja työssä ja lisäksi pohtimaan, millainen käsitys työntekijöillä on heidän tulevasta työurasta. Näitä aiheita olen peilannut ja käsitellyt suhteessa lukemaani teoriakirjallisuuteen.

Kvantitatiivisen analyysin lisäksi laadullisessa analyysissäkin on hyvä tarkastella validiteetin ja reliabiliteetin käsitteitä. Laadukkaan tutkimuksen tekeminen edellyttää tutkijalta asioiden ja oman toiminnan jatkuvaa tarkistamista ja kyseenalaistamista (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 139). Laadullisessa analyysissä reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet asetetaan toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa. Määrällisessä tutkimuksessa reliabiliteettia mitataan arvioimalla sitä, saavutetaanko ilmiötä uudelleen tutkittaessa samat tulokset. Laadullisessa analyysissä sen sijaan korostuvat analyysin systemaattisuuden ja tulkinnan luotettavuuden kriteerit. Tutkijan tulee luokitella havaintonsa systemaattisesti samankaltaisella logiikalla. Systemaattisessa analy-

sisä tärkeää on, että kaikki tutkimusprosessin matkan varrella tehdyt valinnat, rajaukset ja analyysin etenemistä ohjaavat periaatteet raportoidaan. Luotettavuuden lisäämiseksi on hyvä esittää aineiston vahvuuksien lisäksi sen mahdollisia rajoituksia. Validiteetti laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa taas kerätyn aineiston ja siitä tehtyjen tulkintojen käypyyden arviointia. Tarkastelun kohteena on aineiston valinnan oikeellisuus suhteessa tutkimuskysymyksiin ja tutkijan pystyvyys tulkita tutkimuskohdetta analyysissä laadukkaasti ja järjestelmällisesti. (Ruusuvuori ym. 2010, 26–27; Ronkainen ym. 2011, 129–133.) Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan tulosten läpinäkyvyydestä. Tätä läpinäkyvyyttä voidaan vahvistaa esimerkiksi litterointikäytännöllä. Aineiston litteroiminen nähdään olennaiseksi osaksi laadullisen tutkimuksen validiteettia. Kaikkea aineistoa ei voida koskaan näyttää lukijalle, mutta tekstiksi purettu puhe mahdollistaa lukijalle tulkinnat ja uudeleenaalyytit. (Nikander 2010, 432–433.)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Analyysini koostuu eri teemoista, jotka olen muotoillut tutkimuskysymysteni avulla. Ensiksi tarkastelen sitä, minkälaista koulutusta ja osaamista nuoret aikuiset työntekijät kaipaavat työssään. Toiseksi keskityn ammatillisen osaamisen kehittymiseen työssä ja oppisopimuskoulutuksessa. Tarkoituksena on tutkia sitä, miten ammatillinen osaaminen on kehittynyt työssä, mitkä tekijät työssä vaikuttavat osaamisen kehittymiseen ja millainen vaikutus oppisopimuskoulutuksella on ollut työntekijän ammatillisessa kasvussa. Kolmanneksi keskityn oppisopimuskoulutuksen hyötyihin. Viimeiseksi tutkimuksessa on tarkoituksena selvittää nuorten aikuisten työntekijöiden odotuksia tulevasta työurasta ja luottamuksesta omaa ammattitaitoa ja osaamista kohtaan.

Olen numeroinut haastattelut yhdestä viiteen ja käytän sitaattien yhteydessä haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi nimien sijasta haastatteluiden numeroita käyttäen lyhennettä H1 ensimmäisestä haastattelusta ja toisesta haastattelusta H2 ja niin edelleen. Lisäksi sitaattien selkeyttämiseksi olen poistanut täytesanoja tai useampia sanoja, mikäli ne eivät tuoneet analyysiini lisäarvoa. Täytesanoja ovat esimerkiksi *”niinkun”* ja *”semmonen”*. Olen merkinnyt sitaattiin merkinnän (...), jos olen lyhentänyt sitä useammalla kuin yhdellä sanalla. Olen tehnyt joihinkin sitaatteihin lisäyksiä niiden ymmärrettävyyden lisäämiseksi. Nämä lisäykset olen merkinnyt sulkujen sisään omilla nimikirjaimilla MR.

6.1 Kaupan alan työntekijät

Tutkimusaineisto koostuu viidestä kaupan alan työntekijän teemahaastattelusta. Haastateltavat ovat iältään 27–35-vuotiaita. Käytän heistä yleisnimitystä nuoret aikuiset työntekijät. Aineisto on kerätty maaliskoukokuussa 2013 puolistrukturoitua teemahaastattelua (Liite 1) ja haastattelukaaviota (Liite 2) käyttäen. Teemahaastattelujen tarkoituksena oli selvittää kaupan alan nuorten aikuisten työntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta, ammatillisen osaamisen kehittymisestä koulutuksessa ja työssä ja odotuksista tulevasta työurasta. Teemahaastattelu-

runko sisälsi valmiita kysymyksiä neljästä eri teemasta, jotka olivat ammatillinen kasvu ja siihen vaikuttavat tekijät, oppisopimuskoulutuksen kautta saatu osaaminen ja koulutuksen kehityskohdeet, työntekijän kokemat osaamis- ja koulutustarpeet ja odotukset tulevasta työurasta. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Haastatteluiden kesto vaihteli 30 minuutista 70 minuuttiin, useimmiten haastattelu kesti noin 45 minuuttia. Haastattelut litteroitiin, mutta litteroinnissa ei ole otettu huomioon äänenpainoja tai tauotuksia, koska sisällöllisesti niillä ei ole merkitystä tässä tutkimuksessa, sillä tutkimus keskittyy kaupan alan työntekijöiden kokemuksiin ja ajatuksiin. Haastatteluiden litteroinnin jälkeen aineistoa muodostui yhteensä 82 A4-liuskaa 1-rivivälillä kirjoitettuna. Kunkin haastattelun litterointimäärä vaihteli 11 liuskasta 23 liuskaan. Kolme haastattelua toteutettiin kahvilassa, yksi haastateltavan kotona ja yksi haastattelijan kotona.

Tutkimukseen haastateltiin neljää naista ja yhtä miestä ja kaikilla haastateltavilla taustakoulutuksena on ylioppilastutkinto. Haastateltavat ovat suorittaneet merkonomitutkinnon oppisopimuskoulutuksena vuosina 2005–2012 ja ovat olleet koulutuksen aikana ja sen jälkeen työssä kaupan alalla. Kaikki haastateltavat työskentelevät vakituudessa työsuhteessa kaupan alan organisaatioissa myyjinä. Neljä haastateltavaa työskentelee ruokakaupassa ja yksi haastateltavista tavaratalossa. Yhdellä haastateltavalla oli haastatteluhetkellä kesken kaupan alan lähiesimieskoulutus. Haastateltavat ovat työskennelleet kaupan alan työssään 5–14 vuotta. Työnkuva haastateltavilla vaihteli myyjän työstä myyntipäällikön työhön. Osalla haastateltavista työnkuva on muuttunut työuran aikana myyjän työstä apulaispäällikön työhön ja siitä edelleen myyntipäällikön työhön. Osalla haastateltavista työn sisältö on laadullisesti vaihdellut työuran aikana ja osa haastateltavista on tehnyt melkein pä samaa työtä työvuosien alusta asti. Yhdellä haastateltavista työpaikka on vaihtunut monta kertaa oppisopimuskoulutuksen suorittamisen jälkeen haasteiden lisääntyessä, mutta kaikilla muilla työpaikka on pysynyt samana oppisopimuskoulutuksen aikana ja sen jälkeen. Osalla haastateltavista kauppa tarjoaa elintarvikkeiden ja tavaroiden lisäksi myös muita palveluita kuten veikkausta ja postin palveluita. Tämä tuo työntekijöiden työnkuviin vaihtelua.

Suomessa toimii lähes 50 000 kaupan alan yritystä. Kaupan alan yritykset työllistävät yhteensä yli 300 000 henkilöä, joten näiden yritysten vaikutus työllisyyteen on merkittävä, sillä kaupan osuus maamme työvoimasta on noin kolmetoista prosenttia. (Lindblom 2009, 145.) Kaupan alalla on tilastojen mukaan epätavallisen nuori ikärakenne. Työntekijöiden keski-ikää, 40 vuotta, laskee myyjätason työntekijöiden työntekijäryhmä, johon kuuluu paljon nuoria opiskelijoita. Vähittäiskaupassa myyjien ikärakenne on kaksihuippuinen: suurimmat ikäryhmät ovat 25–29-vuotiaat ja 50–54-vuotiaat. (Ruoholinna 2011.)

Ymmärtääkseni kaupan alan työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittymistä ja kokemuksia työstä, kysyin haastateltavilta kysymyksiä koskien työn ominaispiirteitä. Ominaisuudet, joita haastateltavat kertovat työnsä vaativan, liittyvät läheisesti asiakaspalvelun luonteeseen. Asiakkaiden palveleminen määrittää työn luonnetta eniten, jolloin asiakkaan tarpeet ovat aina ensisijaiset suhteessa muuhun työhön.

”mutta ihan oikeasti, niin kyllähän asiakas on aina ensin ja se on ihan sama jos joku muu (työ MR) jää tekemättä tai tehdään myöhemmin, niin kyllä prioriteetti yks on aina asiakas.” (H3)

Asiakaspalvelun luonteesta johtuen työntekijöiden on keskityttävä asiakkaaseen kaiken muun sijasta.

”pitää (...) aika paljon kumminkin sietää ja pitää suunsa kiinni”. (H4)

Asiakkaiden vaikutus työpäivän laatuun on suuri, sillä asiakkaat määrittävät paljon sitä, miten mukavaksi työntekijä kokee työpäivänsä.

”no kyllähän tuo työ, kun siinä näkee ihmisiä, niin se on tietysti mukavaa”. (H1)

Työssä korostuu vuorovaikutus asiakkaiden kanssa. Haastateltavista kaikki kokevat olevansa sosiaalisia ja tulevansa ihmisten kanssa toimeen, jolloin sosiaalisuutta ei ole tarvinnut erikseen opetella.

”mä oon ollu aina semmonen, että mä kyllä pystyn puhumaan ja tuun erilaisten ihmisten kans toimeen”. (H2)

Työn sosiaalinen luonne korostuu asiakkaiden kanssa työskentelyn lisäksi myös työtehtävissä kokonaisuudessaan. Esimerkiksi kauppaan tulleet kuormat tyhjennetään hyllyihin yhdessä työkavereiden kanssa. Työhön myös perehdytään ja opetellaan yhdessä työkavereiden kanssa. Tietoa jaetaan työyhteisössä työkaverilta toiselle asioiden muuttuessa.

Haastateltavista myyntipäällikön ja apulaispäällikön tehtävissä toimivien työntekijöiden kertomukset työn ominaispiirteistä erosivat muiden kaupan alan työntekijöiden vastauksista. He luonnehtivat työn olevan monipuolista, kiireistä ja antoisaa. Vastuuasemassa olevien työntekijöiden työnkuva oli monipuolisempi, se sisälsi asiakaspalvelutyötä, tavaroiden hyllytystä, toimistotöitä, henkilöstöhallintoon ja esimiestyöhön liittyviä työtehtäviä. Esimiesasemassa oleva työntekijä kertoikin työn ”suolan” ja innoittajan olevan monipuoliset työtehtävät ja työn hektisyys. Esimiestasolla toimivat työntekijät kuvaavat työtä kiireelliseksi, jolloin työtehtävästä toiseen on edettävä ”pää kolmantena jalkana”.

Kansainvälistymisen, taloudellisen sääntelyn ja tietotekniikan nopean kehittymisen seurauksena kaupan alan osaamisvaatimukset ovat kasvaneet viime vuosina merkittävästi (Lindblom 2009, 135). Nuorten aikuisten kaupan alan työntekijöiden työn osaamisvaatimuksista puhuttaessa korostuvat asiakaspalveluhenkisyys ja ihmistuntemus. Työntekijät puhuvat taidosta ”lukea asiakasta” eri asiakaspalvelutilanteissa. Työssä menestymisen edellytys on erilaisten ihmisten kohtaamisen taito ja asiakkaiden ymmärtäminen.

”pystyy erilaisia ihmisiä kohtaamaan ja ymmärtämään, niin asiakkaissa kuin henkilökunnassakin, kun meitä on (...) monenlaista persoonaa, niin osaa asettua toisen henkilön asemaan ja ymmärtämään erilaisia huolia.” (H3)

Ymmärtääkseni paremmin kaupan alan työntekijöiden haastatteluissa antamia vastauksia, tärkeää on tarkastella myös sitä, millaisia merkityksiä he antavat työlle. Tilastoissa työn rooli elämässä vaihtelee riippuen vastaajan iästä, koulutustasosta ja elämäntilanteesta. Työ koetaan tärkeimmäksi elämän sisällöksi erityisesti niissä ammattiryhmissä, joissa työn ja muun elämän erillään pitäminen on vaikeaa. Tällaisia ammattiryhmiä ovat esimerkiksi yrittäjät, maanviljelijät ja johtajan asemassa olevat. Mielenpitoet työn koetusta tärkeydestä elämässä ovat ikäriippuvaisia EVA:n raportin (Haavisto 2010) mukaan. Työn tärkeys kasvaa asteittain iän myötä siten, että vanhemmilla ja nuoremmilla työntekijöillä on lähes käänteiset näkemykset siitä, miten tärkeäksi työ koetaan elämässä. Tämän lisäksi etenkin nuoret työntekijät haluaisivat käyttää enemmän aikaansa muuhun kuin työhön. (Haavisto 2010, 25–27; Järvensivu 2010, 169–170.) Myös tämän tutkimuksen aineistossa on annettu erilaisia merkityksiä työlle. Yksi työntekijä kertoo pystyvänsä olemaan ilman työtä, mikäli tulisi toimeen taloudellisesti. Toinen haastateltavista kertoo tasapainoilevansa työn ja perheen välillä ja haluaisi elämänsä näitä molempia tasavertaisesti. Kolme haastateltavaa kertoo kuitenkin työn merkitsevän paljon elämässä ja viihtyminen työssä on tärkeää juuri siksi, että työssä vietetään paljon aikaa.

6.2 Kiinnittyminen työelämään oppisopimuskoulutuksen avulla

Oppisopimuskoulutukseen hakeutumisen syitä on monia. Haastateltavat kertovat hakeutuneensa koulutukseen, jotta saisivat itselleen ammatin ja jonkun muun koulutuksen lukion lisäksi. Oppisopimuskoulutukseen hakeutumisella katsotaan olevan hyötyä tulevaisuuden kannalta, sillä työnhaku onnistuu paremmin merkonomien todistuksella. Oppisopimuskoulutuksen ajateltiin avaavan uusia mahdollisuuksia lisäkoulutukseen, kun oppisopimuksesta saatu ammattitutkinto on suoritettu. Kaikki haastateltavat kokivat hakeneensa oppisopimuskoulutukseen pelkästään jo oppimisen ja kehittymisen halusta. Oppisopimuskoulutukseen hakeutuminen voi alkaa myös esimiehen tavoit-

teesta kehittää ja kouluttaa henkilöstöään. Ajatus on hyvä, sillä koulutuksesta tuleva työntekijä voi jakaa tietoa eteenpäin työyhteisössä.

Käytännön syiden takia oppisopimuskoulutus on joskus ainoa vaihtoehto kouluttautua ja opiskella. Kaikki haastateltavat näkivät oppisopimuskoulutuksen hyvänä koulutusmuotona erityisesti sen vuoksi, että koulutuksen yhteydessä voi samalla tehdä töitä ja ansaita palkkaa. Oppisopimuskoulutus nähtiin myös hienona mahdollisuutena niille, jotka eivät halua opiskella yhtäjaksoisesti, vaan voivat sekä opiskella että käydä työssä samanaikaisesti. Haastateltava kertoo käytännön syitä oppisopimuskoulutuksen valitsemiselle.

”Mä oon ajatellut, kun näitä lapsia on tullut, että mua ei enää kiinnosta täyspäiväisesti koulu, eikä rahallisestikaan kiinnostanut koulunpenkki, että ennemmin oon tehnyt näin, että mä työn ohella (opiskelen MR), niin se ei oo ihan sellasta täyspäiväistä. Mulla ei ehkä vaan mielenkiinto riitä.” (H1)

Koulutuksen on tutkittu parantavan yksilön motivaatiota toimia työelämässä tukemalla ammatillisen identiteetin kehittymistä ja samalla tuoden varmuutta omasta työllisyydestä (Jokinen & Luoma-Keturi 2006, 61). Tässä tutkimuksessa oppisopimuskoulutukseen hakeutuminen on vaikuttanut haastateltavien aktiivisuuteen ja koulutusmyönteisyyteen. Haastateltava on kokenut olleensa rohkeampi aloittamaan uuden koulutuksen oppisopimuskoulutuksen vuoksi.

”no oishan se tietysti vaikuttanu siihen uskaltautumiseen, että mä olisin yleensäkään lähteny tuohon vuoden kestävään koulutukseen, kumminki oli alla jo se merkonomitutkinto, että oli helppo mennä tuohon (uuteen koulutukseen MR)”. (H1)

Kaupan ala voi tarjota koko elämänuran kestävää työuraa (EK 2006, 25). Muutamalle haastateltavista kaupan ala ja oppisopimuskoulutus ovat muodostaneet pitkään kestäneen urapolun, jossa koulutusjaksot ja työssäolo vuorottelevat ja tukevat toisiaan ammatillisessa kasvussa ja kehitymisessä. Kaupan ala nähdään tuolloin omana alana ja halu kehittyä sekä edetä omassa työssä tulee haastateltavien puheessa vahvasti esille.

Yhdelle haastateltavalle sama työpaikka on tarjonnut kehittymisen mahdollisuuksia urapolun varrella. Haastateltava aloitti työskentelyn kaupassa lukiossa ollessaan. Lukion jälkeen esimies ehdotti oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuksen jälkeen työtehtävät muuttuivat ja vastualueet lisääntyivät. Oppisopimuskoulutuksen jälkeen työntekijä hankki esimieskoulutuksen oppisopimuskoulutuksena. Tämän jälkeen työntekijästä tehtiin apulaispäällikkö, jolloin vastualueet ja työtehtävät lisääntyivät edelleen. Lisäksi työntekijä on suorittanut pienimuotoisempia kursseja aina, kun kauppaketju on niitä tarjonnut. Urapolun edetessä myös työnkuva on muuttunut. Esimiehen roolissa haastavat tilanteet työssä ovat lisääntyneet, jolloin ongelmanratkaisu- ja ihmissuhdetaidot ovat olleet tärkeässä roolissa. Työntekijä kertoo esimiehenä olemisen haasteista ja siitä, miten esimiehenä täytyy olla tasapuolinen ja kuunnella alaista, mutta lisäksi täytyy osata itse ottaa kantaa haastavissa tilanteissa.

Toinen haastateltavista on aloittanut kaupan alalla työskentelyn lukioaikana. Työuran alkuvaiheessa työntekijä on ilmaissut esimiehelleen kiinnostuksensa kouluttautua. Tällöin esimies tarjosi koulutusvaihtoehdoksi oppisopimuskoulutusta, joka mahdollisti työn ja koulutuksen yhtäaikaisuuden. Työntekijä koki työnsä mielekkääksi, jolloin kiinnostus lukio-opiskeluihin jäi vähäisemmälle. Oppisopimuskoulutuksen jälkeen työntekijä on edennyt työtehtävissään kohti haasteellisempia työtehtäviä. Hän on suorittanut myös esimiehen ammattitutkinnon oppisopimuksella, mutta toimi jo ennen koulutusta apulaispäällikkönä. Esimieskoulutuksen jälkeen hän on edennyt myyntipäällikön tehtäviin. Työntekijä kokee nykyisen työtehtävänsä mielekkäänä ja haasteellisenä.

Lukion jälkeen yksi haastateltava on tehnyt monenlaisia töitä, mutta kaupan alalla hän on toiminut suurimman osan työhistoriastaan. Nyt nykyisessä työpaikassa hän on työskennellyt kuusi vuotta. Oppisopimuskoulutukseen työntekijä kertoo hakeutuneen sen helppouden vuoksi, koska sen voi suorittaa työntöön lomassa. Merkonomitutkinnon jälkeen työntekijä on hakeutunut myös lähiesimieskoulutukseen, joka suoritetaan oppisopimuskoulutuksena. Koulutus oli haastatteluhetkellä kesken. Haastateltava haluaisi lisää haasteita ja vastuuta työssään. Työntekijällä on ollut mie-

lessään vaihtaa työpaikkaa tai alaa, mutta hän kuitenkin tiedostaa vahvan pohjan kaupan alalla. Tämän vuoksi hän haluaisi kouluttautua edelleen kaupallisella alalla, jolloin hän voisi hyödyntää myös vahvan osaamisensa kaupan alan työssä.

Kaupan ala tarjoaa koko elämänuran kestävän työuran lisäksi myös väliaikaista työtä (EK 2006, 25). Ilmiö voidaan huomata myös tämän tutkimuksen haastatteluaineistossa. Haastateltavista kolmella oli suunnitelmissa vaihtaa työpaikkaa ja näistä yhdellä työpaikka oli vaihtumassa melkein heti haastattelun jälkeen. Haastateltavat näkevät kaupan alalla työskentelyn välivaiheena urapolussaan ja vaiheena, josta halutaan päästä eteenpäin.

*”kyllä mä nyt ehkä tiesin, että en mä lopun ikää kaupassa oo töissä, kumminkin oli halu päästä eteenpäin, niin kyllähän se oli (hyvä MR), että sai jotakin koulutusta al-
le”. (H1)*

Haastatteluiden perusteella kaupan alalla työn epäsäännöllisyys harmittaa työntekijöitä. Muun muassa työn epäsäännöllisyys ja työajat nähtiin yhtenä syynä sille, miksi alanvaihtamista on mietitty. Perheelliselle epäsäännölliset työajat ja viikonloppuvuorot nähtiin yhtenä työn korostuneena huonona puolena, jolloin oltiin valmiita vaihtamaan työpaikkaa säännöllisen työajan toivossa. Se, miksi työ nähtiin välivaiheena urapolussa, johtui suurimmaksi osaksi haasteiden puutteesta ja vähäisistä mahdollisuuksista kehittää omaa osaamistaan työssään.

6.3 Ammatillisen osaamisen kehittyminen koulutuksessa ja työssä

Haastateltavien kesken on monia erilaisia mielipiteitä siitä, miten heidän ammatillinen osaaminen ja ammatillisuus ovat kehittyneet koulutuksen myötä. Oppisopimuskoulutus koetaan olleen ”vahvistus omalle tekemiselle” (H3). Koulutuksesta on saatu vahvistus omasta osaamisesta ja ammattitaidosta. Koulutuksen tietopuolisten opintojen tarkoitus on antaa ammattitaidolle tiedollinen perusta. Tiedollinen perusta peilattuna omaan työkokemukseen ja työtehtäviin tuottaa uutta ammatinhallintaa ja varmuutta työhön eli ammatillista kasvua. (Sivonen 2006, 244.) Haastateltavan pu-

heessa ammatillinen varmuus on saatu koulutuksen ja työn yhteensovittamisen kautta. Koulutuksesta saadut teoreettiset ainekset ovat yhdessä työtehtävien kanssa muodostaneet ammatillista kompetenssia. Oppisopimuskoulutuksen vahvuus voidaan nähdä juuri siinä, että koulutuksesta saatua teoreettista ainesta voi heti hyödyntää ja soveltaa käytäntöön omassa työpaikassa. Työntekijöiden oppimisprosessissa teoria ja käytäntö vuorottelevat integroituneena opintojaksoihin. Näin ollen ammatillisen osaamisen kehittymisen kasvussa lähtökohtana on, että tiedon oppiminen ja käyttäminen eivät ole erillisiä tapahtumia, vaan kyse on saman prosessin eri vaiheista. (Kaksonen ym. 2006, 228.)

Koulutuksesta saatu lisäarvo työhön ja ammatillisuuden lisääntyminen on joskus vaikeasti havaittavissa. Tästä johtuen haastateltava voi kokea olevansa yhtä pätevä työssään kuin kouluttamattomat työkaverinsakin, muodollisesta pätevyydestään huolimatta.

”en mä sillai aattele, että mä osaan paremmin ku joku muu, (...)(sen takia MR) kun mä oon käyny sen koulutuksen”. (H1)

Haastateltavat tunnustavat kuitenkin koulutuksen tärkeyden vastuun lisääntyessä. Etenkin esimiestyössä koulutuksen tärkeys korostuu. Esimieskoulutuksen käynyt työntekijä kokee, ettei hän pystyisi hoitamaan työtehtäväänsä ilman oppisopimuskoulutuksella käytyä esimieskoulutusta. Kaupan arjessa voi kuitenkin huomata yhden haastateltavan mielestä, kenellä koulutusta on ja kenellä ei.

”meillä on töissä kuitenkin semmosia ihmisiä, joilla ei oo tutkintoa, niin kyllä heiltä puuttuu paljo enemmän”. (H2)

Kaupan alan työtehtävien käytännönläheisyydestä johtuen on mahdollista, että työ opitaan työtä tekemällä ilman koulutusta. Haastatteluissa on tullut esille, että oppisopimuskoulutus kuitenkin antaa monipuolisia valmiuksia ja laajempaa näkökulmaa kaupan alasta, mikä ei välttämättä kaupan arjessa tule esille. Tämä on nähty haastatteluissa ainoastaan positiivisena asiana. Haastattelu-

jen perusteella oppisopimuskoulutuksen avulla voidaan saavuttaa omaa työtehtävää laajempaa näkemystä oman kaupan, kaupan alan ja yhteiskunnan toiminnasta. Lisäarvoa työhön ovat tuottaneet muun muassa markkinoinnin ja laskentatoimen näkökulmat. Työntekijät ovat kokeneet, että koulutuksessa on oppinut paljon ”yleishyödyllistä”(H1), joka on osaltaan auttanut työntekijän ammatillisessa kasvussa.

Kaufmanin ammatillisen pätevyyden kehittämismallissa (1990, 250–251) pätevyyttä kehittäviä ja ylläpitäviä tekijöitä ja niiden yhteyksiä työyhteisössä voidaan erottaa myös haastateltavien työssä. Malli sisältää neljä laajaa ammatilliseen pätevyyteen vaikuttavaa tekijää, jotka ovat löydettävissä myös haastateltavien puheesta. Nämä neljä tekijää vaikuttavat yhdessä työntekijän ammatilliseen kompetenssiin.

Mallissa **ensimmäisenä** ja ylimpänä tekijänä, joka kehittää ja ylläpitää työntekijän ammatillista osaamista, on ympäristön muutos, joka sisältää alati muuttuvan teknologian, tiedon lisääntymisen ja saatavuuden muutokset, organisaatioihin kohdistuvat rakenteelliset muutokset, globaalin kilpailun ja työvoiman ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden. Mallissa ympäristön muutoksen nähdään vaikuttavan kaikkiin muihin ammatillista kompetenssia kehittäviin tekijöihin. Ympäristön muutoksen katsotaan vaikuttavan organisaation ilmapiiriin, työn luonteeseen, työntekijän yksilöllisiin ominaisuuksiin ja lopulta ammatilliseen kompetenssiin. Haastatteluista voidaan huomata, että työntekijöiden puheessa on vahvasti läsnä työelämän muutos, joka pakottaa kehittämään omaa osaamistaan. Työelämässä vallitseva muutos näkyy kaupan alan nuorten työntekijöiden jokapäiväisessä työssä. Omaa osaamistaan on kehitettävä, mikäli haluaa säilyttää työpaikkansa ja pysyä kehityksessä mukana. Työelämän muutos vaikuttaa myös organisaation ilmapiiriin, sillä asiakkaiden lisääntyvä kriittisyys pakottaa myös kaupan alan työntekijöitä palvelemaan yhä paremmin asiakkaitaan.

*”sanoisin näin, että varmaan semmonen yleinen kehitys, mikä menee siihen suuntaan, että ihmiset tavallaan tulee pikkusen vaativammiksi ja kriittisemmiksi kaikenai-
kaa”. (H3)*

Työelämän teknistyminen ja muutokset ovat nykypäivää valtakunnallisesti. Vuoden 2013 työolobarometrin ennakkotietojen mukaan muutokset tietojärjestelmissä, työtehtävissä ja -menetelmissä ovat yleisiä muutoksia työpaikoilla. Palkansaajista yli puolet (56 %) ilmoittivat, että työpaikalla on otettu käyttöön uusia menetelmiä tai järjestelmiä. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 3.) Työelämän teknistyminen voidaan huomata myös kaupan alan työntekijöiden työstä, sillä se ulottuu kaupan arkeen jatkuvien teknologisten uudistusten myötä. Kaupan alan työssä korostuu eri teknisten järjestelmien osaaminen. Jokaisessa työssä on eri raportointijärjestelmä ja tietokoneen lisäksi työssä käytetään monia erilaisia teknisiä laitteita. Työntekijän asemasta riippuen vastuiden lisääntyessä myös käytettävien järjestelmien ja ohjelmien määrä kasvaa. Ympäristön muutoksena teknologinen muutos on vaikuttanut työn luonteeseen, sillä jatkuvaa osaamisen kehittämistä vaativat alati muuttuvat työssä käytettävät järjestelmät ja ohjelmat.

”voisi sanoa, että joka vuosi on tullut jotain uutta ja meillä kehittyy koko ajan kaikki järjestelmät”. (H2)

Kaupan alalla olennainen muutos on tapahtunut viime vuosina, kun kauppojen tarjoaminen palveluiden määrä on lisääntynyt. Yhä useampi kauppa tarjoaa, etenkin maaseudulla laajentaakseen päivittäistavaramyymälöiden palvelutarjontaa, posti- ja veikkauspalveluita. Kaupan alalla verkostoidutaan, jolloin kaupan ydinprosessina on jakaa eri valmistajien tuotteita ja palveluita, joiden tuotanto tapahtuu erilaisissa verkostoissa. Tästä syystä päivittäistavarakaupasta saa esimerkiksi lippupalvelun liput. (EK 2006, 24; Koistinen 2009, 18.) Palvelut 2020-raportista (EK 2006, 24) selviää, että verkostoituminen jatkuu yhä tiiviimpänä vuoteen 2020. Verkostoitumisen myötä työntekijöiden osaamistarpeet muuttuvat. Tämä edellyttää työntekijöiltä entistä monipuolisempia taitoja, ammatillisen osaamisen kehittämistä ja sopeutumista alati muuttuviin työkuviin. Sopeutuminen muutokseen on työssä menestymisen elinehto.

”no tänäkin aikana, mitä mä nyt oon tuola ollut, niin koko ajan kaikki muuttuu”. (H4)

Toisena ammatillista osaamista vahvistavana tekijänä mallissa nähdään organisaation ilmapiiri, jossa erityisesti sen johtamistavat ja -käytännöt vaikuttavat ammatillisen pätevyyden kehittymiseen. Kaupan alan työntekijöiden työssä korostuu sosiaalinen oppiminen, jonka mukaan ihmiset oppivat tarkkailemalla toisiaan (Ruohotie 2005, 115). Työntekijöiden työssä opitaan ja kehitetään ammattitaitoa yhdessä työkaverien kanssa.

”siinä sitä vasta sitten huomaa, (...) kun kattoo, miten toiset tekee, niin (...) itekin (ymmärtää MR), että aijaa tuon voi tehdä noinkin helpommin”. (H4)

Mikäli jokin muuttuu, tietoa jaetaan työkaverien kesken. Työtä opitaan työtä yhdessä tekemällä. Voidaan ajatella, että tässä työyhteisössä tasokas osaaminen syntyy ryhmien yhteisen työn kuin yhden ihmisen toiminnan tuloksena, sillä taitavaksi on haastavaa tai melkein mahdotonta tulla ilman muiden apua (Palonen & Gruber 2010, 42). Haastatteluissa korostui yhteistyöhön kannustava johtamistyyli. Työntekijöiden työpaikoilla ei ollut havaittavissa selvää hierarkiaa työntekijöiden ja esimiesten kesken. Tästä esimerkkinä on se, että esimiehet tekivät samoja työtehtäviä kuin työntekijätkin. Työntekijöiden työssä on nähtävissä myös nykypäivän työelämän trendi – ajatus oman alan omistajuudesta ja tontista työpaikalla on historiaa (Filander 2006, 52–53). Työntekijät ovat omaksuneet, että työyhteisössä kaikki ovat yhtä osaavia ja valmiita auttamaan toisiaan. Työntekijöillä on määritellyt työnkuvat, mutta siitä huolimatta kaikki työntekijät tekevät toistensa töitä, näin ollen ”omaa tonttia” työssä ei ole. Selvän hierarkian puute voi olla yhtenä tekijänä siihen, että kaikkien haastateltavien työyhteisöissä vallitsi keskusteleva, avoin ja tietoa jakava ilmapiiri – tieto koettiin yhteiseksi. Työssä oppiminen voi heikentyä silloin, kun työpaikalla vallitsee kilpailuhenki, esimieheltä tai työkaverilta on vaikea saada opastusta (Aro 2006, 204). Tutkittavien työpaikoilla ei ollut havaittavissa viitteitä kilpailuhengestä, joten ehkä myös sen vuoksi tietoa jaettiin avoimesti ja yhteistyö sujui. Kilpailuhengen puute vaikutti myös siihen, että työyhteisön ja itsensä kehittymisen takeena nähtiin tiedon jakaminen kaikkien kesken.

”no me yhdessä opiskellaan ja opitaan ja toinen tukee toista ja aina saa toiselta kysyä”. (H4)

Työkaverien rooli korostui työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta. Mikäli työtehtävät tuntuivat joskus pitkästyttäviltä, työkaverit kannustivat ja auttoivat viihtymään työssä. Yksi haastateltava kertoi työkaverien olleen syy siihen, miksi hän on viihtynyt niin pitkään samassa työpaikassa.

Työkaverien tuki korostui myös esimiestasolla. Työntekijä kertoo, että informaatiota tulee päivittäin niin paljon, ettei hän ehdi kaikkeen perehtyä. Mikäli esimerkiksi henkilöstöasioissa tulee joku ongelma, on hänen ympärillään verkosto, jota hän voi hyödyntää. Kaupan alan työntekijöiden työssä korostuva vuorovaikutus korostuu entisestään, sillä tulevaisuudessa kaupan alalla tärkeitä osaamisalueita ovat yhteistyökyky, tiimityötaidot, kyky jakaa omaa ja ymmärtää toisten osaamista sekä ongelmanratkaisukyky (EK 2006, 26). Muutosten nopeus ja siitä aiheutuva informaation määrä vaikeuttaa työn itsenäistä hallintaa, jolloin työssä korostuu vuorovaikutuksen ja yhteistyön tärkeys.

Mallissa **kolmas** ammatillista pätevyyttä kehittävä ja ylläpitävä tekijä on työn luonne, erityisesti työn järjestelyt, ammatilliset kehittymismahdollisuudet työssä ja se, miten työntekijä hyödyntää tietojaan ja taitojaan työssään. Oman osaamisen kehittäminen työssä nähtiin haastatteluissa tärkeäksi työssä viihtymisen takeeksi. Vuonna 2008 tehdyn työolotutkimusten (SVT, 51) mukaan yhdeksän prosenttia palkansaajista piti erittäin tärkeänä sitä, että voi edetä uralla ja 45 prosenttia erittäin tärkeänä sitä, että voi kehittyä työssään. Vuonna 2003 vastaavat luvut olivat yhdeksän ja 48 prosenttia. Kuten tilastotiedoissa, Inari Salosen (2009) tutkimuksessa, myös tässä tutkimuksessa voidaan huomata, että työntekijät pitävät todella tärkeänä sitä, että työssä on mahdollisuuksia uuden oppimiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Itsensä kehittäminen työn ohessa nähdään työssä viihtymisen kannalta erittäin oleelliseksi asiaksi.

”Mulle se on tärkeää henkilökohtaisesti. Mä en jaksaisi sitä perusrutiinia, että jos ei ois mitään uutta tai mitään erilaista, niin musta se olis tylsää.” (H5)

Haastateltavat kokevat työssä etenemisen mahdollisuudet eri tavalla riippuen työpaikasta ja omista intresseistä. Haastateltavat, jotka kokivat haluavansa edetä kaupan alalla päällikkö- ja esimies-

tasolle, kokivat etenemismahdollisuudet hyvinä. Haastateltavat, joilla ei ollut halua esimiestehtäviin, kokivat etenemismahdollisuudet heikkoina. Lisäksi joissakin työpaikoissa työntekijöillä ei ollut mahdollisuuksia edetä kaupan hierarkiassa ylöspäin, ainoastaan muuttamalla työtehtäviä, työnkuvaan sai kaivattua muutosta. Osa haastateltavista kokivat etenemismahdollisuudet työssään tärkeiksi, kun taas osalle sillä ei ollut merkitystä, kun oma työnkuva oli palkitseva ja haastava. Haastatteluisa tuli ilmi myös mahdolliset etenemisesteet omassa työpaikassa.

”se on vaikee sanoa, periaatteessa varmaan ihan hyvät (etenemismahdollisuudet MR), mutta se, että en osaa sanoa onnistuuko se tässä talossa. Musta tuntuu, että meillä täällä kaikki on niin suunniteltua, että kaikki paikat on pedattu jo kaikille muille, että täällä on vaikee päästä eteenpäin, että se on semmosta sisäpiiriä.” (H5)

Työntekijät kokevat, että työ tarjoaa monenlaisia oppimisen mahdollisuuksia etenkin sen vuoksi, että kaikki asiat muuttuvat. Työssä on pieniä yksityiskohtia, joita voi koko ajan kehittää edelleen ja oppia uutta. Lisäksi haastateltavat osallistuvat aktiivisesti koulutuksiin, jos niitä tarjotaan. Tarjottavien koulutuksien määrä vaihteli työpaikasta riippuen. Osassa työpaikoista koulutuksia ja kursseja oli melkein koko ajan tarjolla, kun taas toisissa työpaikoissa koulutusta oli järjestetty muutaman päivän ajan työtehtävän vaihtuessa. Mikäli työssä ei ollut riittävästi mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen, siitä aiheutui motivaatio-ongelmia.

”se justiin, että tuossa ei pääse enää eteenpäin millään lailla, että (...) kyllä ne vähä alkaa tuntua samanlaisilta ne päivät.” (H1)

Parhaimmassa tapauksessa yksilön kehittyminen työssä jatkuu koko työikäisyyden ajan. Työntekijä kokee, että hänellä on työssään jatkuvasti mahdollisuuksia kehittyä. Käytännössä kasvuprosessi katkeaa usein jossain vaiheessa työuraa. Tällöin työmotivaatio heikkenee, työ menettää merkitystään ja tehtävien hoitaminen muuttuu rutiiniksi. (Ruohotie 2005, 50.) Myös tässä tutkimuksessa kolmella haastateltavalla oli kokemuksia kasvuprosessin pysähtymisestä, sillä samankaltaiset työpäivät ja vähäiset oppimisen mahdollisuudet alkoivat vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon. Työ tuntui työntekijästä liian helpolta ja hän koki haluavansa ”saada työstä enemmän irti”. Muun mu-

assa tämä vaikutti siihen, että työntekijä kouluttautui uuteen ammattiin työnsä ohella ja vaihtoi työpaikkaa haastatteluajankohdan jälkeen. Toinen haastateltavista kokee työnsä tulleen liian rutiniinomaiseksi. Lisäksi työntekijää harmittaa työstä saatu matala palkka. Työntekijä viihtyy hyvin työyhteisössä työkaveriensä ansiosta, mutta vähäiset haasteet ja palkkaus saivat työntekijän haakeutumaan koulutukseen uudelle alalle. Haastatteluhetkellä koulutus oli juuri alkamassa.

”Mä nyt osaan tuon työn, onhan siinä vähän (...) hienosäätöä, mitä voi oppia koko ajan, mutta periaatteessa se on nähty”. (H4)

Mallissa **neljäntenä** ammatillista osaamista kehittävänä tekijänä nähdään työntekijän yksilölliset ominaisuudet, kuten motivaatioperusta, kognitiivista ja persoonallisuutta (kyvyt, kasvutarpeet) määräävät tekijät. Haastatteluaineistossa korostuu oman aktiivisuuden merkitys oman osaamisen kehittämisessä. Haastateltavat ovat lähteneet oppisopimuskoulutukseen omasta aktiivisuudesta ja halusta kehittää itseään ja saada tutkinto. Oppisopimuskoulutus on koulutuksena omaehtoista, joten kaikki haastateltavat ovat valinneet koulutuksen lähtökohtaisesti omasta halusta ja motivaatiosta. Halu oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen näkyy myös koulutuksen jälkeen työssä haluna saada lisää haasteita, joiden kautta kehittyä työssä.

Haastatteluiden perusteella haastateltavat jakautuivat kahteen osaan mielipiteissään siitä, miten he kokevat työnsä haastavuuden ja mahdollisuudet työssä itsensä kehittämiseen. Haastatteluissa oli havaittavissa, että esimiesasemassa toimivat työntekijät kokivat työnsä mielekkääksi siksi, että työpäivät ovat erilaisia, työn on haastavaa, työ on kiireellistä ja palkitsevaa. Esimiesasemassa toimivien työntekijöiden työnkuva oli monipuolisempi kuin työntekijäasemassa toimivien.

Haastateltavilla työntekijöillä on paljon hiljaista tietoa, joka on vaikeasti havaittavissa. Yksi haastateltavista pohtii osaamisensa kehittymistä työssä ja työkokemuksen kautta tullutta varmuutta ammatillisesta pätevyydestä.

"Kyllä mä oon ollu niin kauan töissä, että tavallaan mä luulen, että työ kouluttaa enemmän kun koulutus. Mutta en mä osaa sanoa (...), että onko se vaan sitten se aika, mikä on tuonu semmosta varmuutta ja tietoo. Varmaan osittain (myös MR) se, että sen oppisopimuskoulutuksen kautta sai tehdä erilaisia asioita, mitä normaalisti ei saa tehdä". (H5)

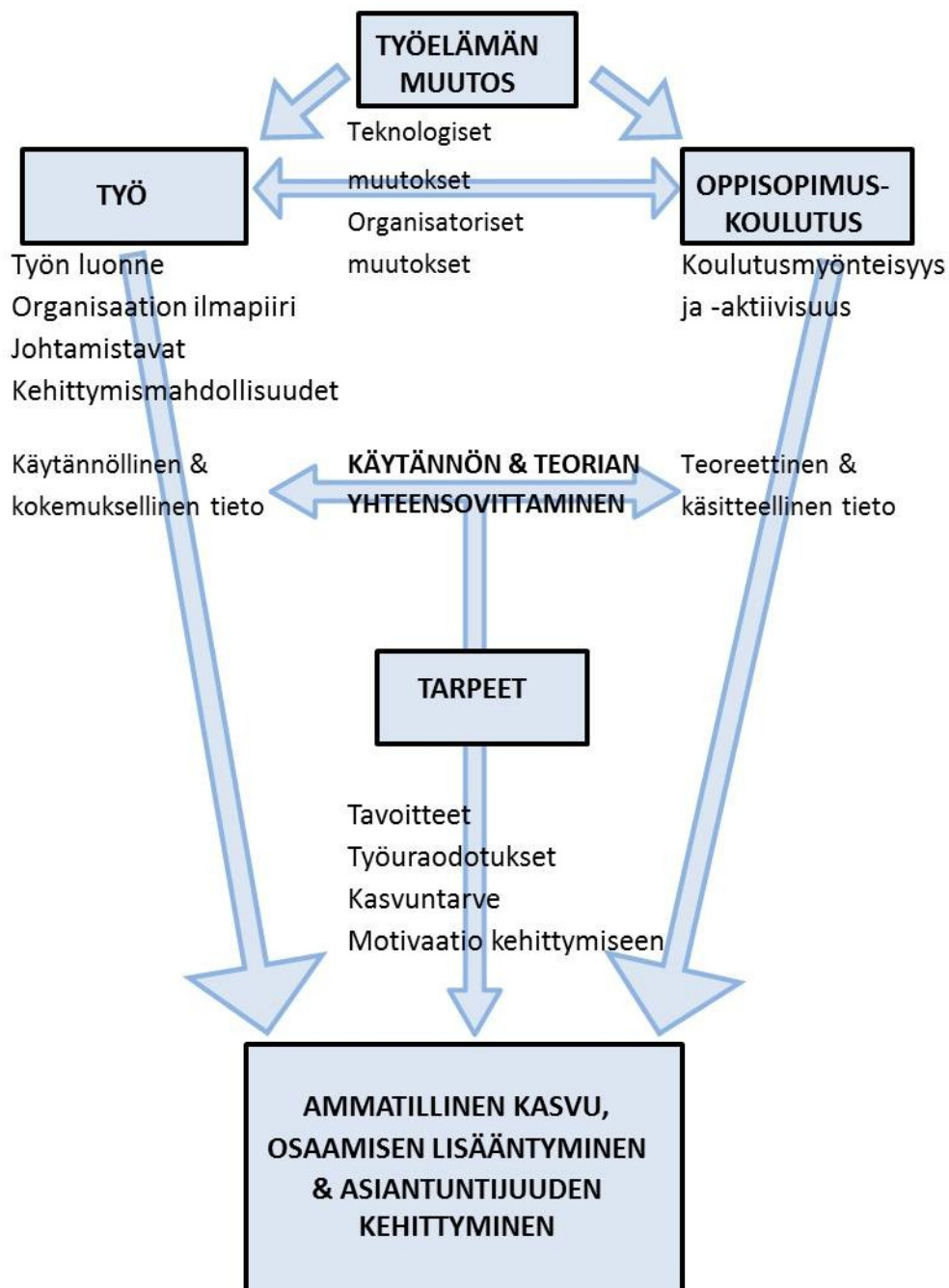
Työ opettaa. Etenkin asiakaspalvelualalla päivittäiset tilanteet asiakkaiden kanssa kehittävät asiakaspalvelijan ihmistuntemusta, jonka kehittymistä työntekijät arvostivat työssään.

"kyllä mä pidän sitä ihmistuntemusta ihan oikeasti tärkeimpänä oppimisen tai kehittymisen paikkana". (H3)

Haastateltavat kokivat hallitsevansa työnsä nykyisellä koulutuksellaan. He eivät kokeneet tarvitsevänsä erillistä lisäkoulutusta. Tietojen ja taitojen nopea vanheneminen on nykypäivänä todellinen uhka eri ammateissa toimiville, erityisesti korkean koulutuksen hankkineille (Ruohotie 2005, 49). Saattaa olla, että työntekijät eivät koe tarvitsevänsä muodollista lisäkoulutusta työssään, koska he eivät koe tietojensa vanhenemisen mahdollisuutta uhkana työssään. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin koulutusmyönteisiä ja he osallistuivat mielellään ammattitaitoa kehittäviin oman työnantajan järjestämiin lyhyempikestoisiin kursseihin ja koulutuksiin. Myönteinen suhtautuminen koulutuksiin voi johtua muun muassa siitä, että oppisopimuskoulutus on antanut työntekijöille positiivisia oppimiskokemuksia. Oppimismotivaation on nähty lisääntyvän silloin, kun yksilöllä on myönteisiä koulutuskokemuksia (Ruohotie 2005, 55).

Kaupan alan nuorten aikuisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittymiseen on vaikuttanut työssä ja koulutuksessa moni tekijä. Olen analysoinut haastatteluaineiston tuloksia Kaufmanin ammatillisen pätevyyden kehittämismallin (1990, 250–251) avulla ja eritellyt ammatillista kasvua aiheuttavat tekijät ja peilannut teoriaa omaan tutkimuskontekstiini. Mallissa ammatillinen kompetenssi eli ammatillinen osaaminen muotoutuu neljän eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Ympäristön muutos vaikuttaa kolmeen eri tekijään välillisesti ja myös suoraan ammatillisen osaamisen kehittymiseen. Olen tekstissäni aiemmin tarkastellut niitä mallin yksittäisiä tekijöitä siitä näkökulmasta,

miten mallin yksittäiset ammatilliseen kompetenssiin vaikuttavat tekijät näyttäytyvät kaupan alan työntekijöiden työssä. Tarkoitukseni on nyt tarkastella kaupan alan työntekijöiden ammatillisen osaamisen muotoutumista alla olevan kuvion (Kuvio 2, s. 55) avulla. Kuvioon olen yhdistänyt teoriaosuudessa käyttämiäni teorioita. Kuviossa yhdistyy Ruohotien ammatillisen kasvun malli, Kaufmanin ammatillisen pätevyyden malli ja asiantuntijuuden muodostumista käsittelevä teoria. Kuvion tarkoituksena on kuvata sitä prosessia, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet kaupan alan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittymiseen koulutuksessa ja työssä.



Kuvio 2. Kaupan alan työntekijän ammatillisen osaamisen kehittyminen koulutuksessa ja työssä

Kuviossa ylimpänä osaamisen kehittymiseen vaikuttavana tekijänä on työelämän muutos, sillä kaupan ala on kohdannut erilaisia muutoksia (ks. esim. EK 2006, 8–13), jotka ovat vaikuttaneet kaupan alan työntekijöiden työhön siten, että oman osaamisen kehittäminen on välttämätöntä. Muun muassa kaupan alalla tapahtuva verkostoituminen on aiheuttanut työntekijöiden työnkuviin muutoksia. Työelämän muutos vaikuttaa työntekijöiden työn lisäksi myös oppisopimuskoulutukseen, jonka tavoitteena on vastata työelämän muuttuviin haasteisiin. Kuviossa työn ja oppisopimuskoulutuksen välillä oleva nuoli kuvaa koulutuksen ja työn keskinäistä vuoropuhelua ja vaikutuksia toisiinsa. Työmarkkinoiden kannalta tärkeää olisi, että koulutuksen avulla kehitettäisiin niitä taitoja, jotka työelämässä sillä hetkellä ovat oleellisia. Koulutuksen kannalta tärkeää olisi, että koulutus pystyisi vastaamaan työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin.

Työssä kaupan alan työntekijöiden osaamisen kehittymiseen keskeisesti vaikuttavia asioita olivat työn luonne, jossa työnkuvalla ja työjärjestelyillä oli oleellinen vaikutus. Lisäksi organisaation ilmapiiri, jossa työkavereilla oli merkittävä rooli, vaikutti ammatilliseen kasvuun, sillä työntekijät oppivat paljon yhteistyössä työkaverien kanssa. Johtamistavoilla oli myös vaikutusta osaamisen kehittymiseen, erityisesti matala työyhteisöjen hierarkia korostui haastatteluissa positiivisena asiana, jolloin esimiehelle kuului paljon samoja työtehtäviä kuin muillekin työyhteisön jäsenille ja esimies oli helposti lähestyttävä. Työn tarjoamat kehittymismahdollisuudet olivat oleellinen osa ammatillista kehittymistä. Työntekijät pitivät erittäin tärkeänä sitä, että työ tarjoaa mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen.

Oppisopimuskoulutuksessa ammatillista kasvua tuotti koulutuksen tuoma koulutusmyönteisyys ja -aktiivisuus uusiin koulutuksiin ja oman osaamisen kehittämiseen. Koulutuksen kautta saadun teoreettisen tiedon avulla osaaminen kehittyi. Oppisopimuskoulutuksen ominaispiirre eli käytännön ja teorian yhdistäminen on raportoitu kuvioon. Työntekijöiden asiantuntijuus kehittyy erityisesti käytännön ja teorian yhdistämisprosessissa työssä, jossa kokemuksellinen ja käsitteellinen tieto yhdistyvät.

Ammatilliseen kasvuun kaupan alan työntekijöiden työssä voidaan nähdä vaikuttavan myös työntekijän omat tarpeet, sillä osaamisen lisääntymiseen vaikuttaa se, millaisia odotuksia ja tavoitteita työntekijällä on tulevalta työuralta ja millainen kasvuntarve ja motivaatio kehittymiseen työntekijällä on. Haastatteluaineistosta huomataan kuitenkin, että halu kehittymiseen ei suoraviivaisesti johda mahdollisuuteen kehittää ammatillista osaamistaan. Haastateltavista osa koki työssään esteitä kehittymiseen omasta kehittymishalustaan huolimatta. Vähäiset kehittymismahdollisuudet koettiin työssä tekijänä, joka sai työntekijän pohtimaan työpaikan tai alan vaihtoa.

6.4 Odotuksen tulevasta työelämästä

Vuoden 2012 työolobarometrikyselyn mukaan nuoret palkansaajat luottavat työllistymismahdollisuuksiinsa vanhempia palkansaajia paremmin. Alle 35-vuotiaista noin 90 prosenttia uskoi mahdollisen työttömyyden sattuessa löytävänsä ammattitaitoa ja työkokemusta vastaavaa työtä, kun taas yli 55-vuotiaista vain 47 prosenttia uskoi mahdollisuuksiinsa löytää uusi koulutusta vastaava työ. Vuoden 2013 työolobarometrin ennakkotietojen mukaan usko mahdollisen työttömyyden sattuessa löytää omaa ammattitaitoa ja työkokemusta vastaavaa työtä heikentyi hieman vuoden 2012 tuloksiin verrattuna. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 3.)

Haastatteluiden perusteella kaupan ala on luotettava työpaikka työn jatkuvuuden näkökulmasta. Tähän voi vaikuttaa se, että suurin osa haastateltavista työskentelee elintarvikekaupassa, johon yhteiskunnallisilla tilanteilla ei ole suurta vaikutusta. Kaikilla haastateltavilla oli varma luottamus siitä, että he saisivat jatkaa työssään ilman katkoksia.

”Kyllä mä uskon, että mulla on sen verran vahva pohja tässä ja tietämys ja taito, että mulla on täälä töitä, jos mä vaan haluan täälä olla.” (H5)

Haastateltavilla oli luottavainen olo siitä, että omaan työpaikkaan ei ole tulossa muutoksia, joista seuraisi työntekijöiden vähentäminen. Niiden haastateltavien kohdalla, joilla oli aikeita vaihtaa

työpaikkaa tulevaisuudessa, se ei johtunut epävarmuuden tunteesta työpaikkaa kohtaan. Voidaan ajatella, että luottamus työpaikasta ei ole motivoiva tekijä työssä tämän tutkimuksen haastateltavien kohdalla. Nuoret aikuiset työntekijät olivat valmiita vaihtamaan varman työpaikkansa ja kouluttautumaan uudelleen huolimatta yhteiskunnassa vallitsevasta epävarmuudesta.

Tutkimuksessa kartoitettiin myös nuorten aikuisten työntekijöiden luottamusta omaan asemaan työmarkkinoilla. Yhteiskunnassamme on yhä enemmän asioita, joiden ulkopuolelle on vaikea jättäytyä. Koulutustason noustessa tutkintojen suorittamisesta on tullut välttämätön ehto työmarkkinoille kiinnittymiseksi. (Järvinen & Vanttaja 2005.) Työelämään valmistuvat nuoret työntekijät kokevat pääsyn hyviin työpaikkoihin ja vakinaiselle työuralle yhä vaativammaksi (Kasvio 2007, 30). Yksi haastateltavista koki omaavansa liian vähän koulutusta pärjätäkseen työmarkkinoilla kilpailussa työpaikoista.

”mä koen, että en sais, (uutta työpaikkaa MR), koska ei oo tarpeeks koulutusta. Nykypäivänä kumminkin vaaditaan niin hyvät koulutusohjat melkein kaikkeen”. (H5)

Yksi haastateltavista ei ollut ”kilpailuttanut” itseään työmarkkinoilla, koska kaupan ala oli tarjonnut haasteita tähän saakka niin, että kilpailuttaminen ja työpaikan vaihdos ei ollut ajankohtaista tai tarpeellista. Haastateltavalla oli silti luottamusta omaan osaamiseensa, jos hän päätyisi työpaikanvaihdokseen. Haastatteluissa tuli myös esille luonnollinen kiertokulku siitä, että vanhemmat työntekijät jäävät eläkkeelle jättäen nuoremmille työntekijöille tilaa työmarkkinoilla. Tämän kiertokulun nähdään mahdollistavan haastateltaville työpaikanvaihdoksia ja uusia haasteita tulevaisuudessa.

Haastateltavat kertoivat odotuksista, joita heillä on tulevaa työuraa kohtaan. Kaikki haastateltavat toivoivat tulevalta työltä lisää haasteita. Voidaan ajatella, että haastateltavilla on korkea kasvutarpeen voima. Työntekijöillä on halu ottaa vastaan uusia haasteita, oppia uutta ja kehittää osaamistaan omassa ammatissaan ja työssään. Organisaatio, jossa työntekijä työskentelee, luo puitteet kasvupotentiaalin käyttämiseen. (Ruohotie 2005, 53.) Haastatteluissa korostui haasteiden tärkeys.

Työ koettiin mielekkääksi, mikäli se mahdollista itsensä kehittämisen ja tarjosi osaamistasoa vastaavia tehtäviä. Haastateltavat kokivat tulevan työuran tärkeäksi ominaisuudeksi haasteet, joiden kautta omaa osaamista on mahdollista kehittää. Tärkeää tulevissa työvuosissa oli myös työssä viihtyminen ja mielekkään työn löytäminen.

Nykypäivänä työntekijöiden on vaihdettava työpaikkaansa ja ammattiuriaan useammin kuin he ovat voineet koskaan ennustaa (Kram ym. 2010, 314). Haastatteluissa työpaikan vaihto koettiin kuitenkin positiivisena asiana ja mahdollisuutena kokea ja opetella uusia asioita. Haastateltavista yksi vaihtoi työpaikkaa haastatteluajankohdan jälkeen ja kaksi mietti työpaikan vaihtamista haastatteluhetkellä.

”tykkään, että on vastuuta tuosta postista ja sen hoitaa, mutta kun se meni jo niin helpoksi, tuli jo vähä semmonen olo, että pitää saada työstä vähä enempi irti.” (H1)

Yllä olevasta sitaatista nähdään, että työntekijän mahdollisuudet kehittää omaa osaamistaan ovat vähentyneet. Vaikutusmahdollisuudet työhön on nähty vaikuttavan positiivisesti yksilöiden kasvumotivaatioon. Työntekijän työpaikka luo puitteet kasvutarpeiden tyydyttämiselle. Mikäli työpaikka ei tarjoa mahdollisuuksia yksilön kehittymiseen, työ alkaa turhauttaa työntekijän itsetunnon kannalta tärkeimpiä tarpeita. (Ruohotie 2005, 53.) Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työssä olisi voinut parantaa tämän tutkimuksen kohteena olleiden työntekijöiden viihtymistä työssä, sillä tutkijat ovat yhtä mieltä siitä, että työntekijöiden kokemat vaikutusmahdollisuudet työhön ovat avainasemassa työssä viihtymisen, jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011, 356).

7 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut tutkia kaupan alan työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittymistä koulutuksessa ja työssä. Lisäksi tavoitteena on ollut tutkia, millaisia odotuksia kaupan alan työntekijöillä on tulevasta työstä ja työurasta. Tutkimuksen kohteena on ollut viisi kaupan alalla työskentelevää nuorta aikuista työntekijää. Tutkimusaiheeni on perusteltu, sillä oppisopimuskoulutus täytyisi saada enemmän näkyväksi jo siitä syystä, että oppisopimuskoulutusta on tutkittu vielä varsin vähän. Oppisopimuskoulutuksen näkyvyys voisi vaikuttaa myös siihen, että koulutusta mahdollistettaisiin Suomessa useammalle koulutuksesta kiinnostuneelle. Oppisopimuskoulutuksen näkyväksi tekeminen olisi tärkeää, jotta oppisopimuskoulutus voitaisiin nähdä yhtenä elinikäisen oppimisen ratkaisuna vastata työelämän alati muuttuviin osaamistarpeisiin. Tutkimuksessa olen pyrkinyt kuvaamaan kaupan alan työntekijöiden työtä mahdollisimman kattavasti ja kunnioittavasti. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole ollut tuottaa yleistettävää tietoa, vaan antaa puheenvuoro kaupan alan nuorille aikuisille työntekijöille ja tarkastella heidän kokemuksiaan oppisopimuskoulutuksesta ja työstä kaupan alalla.

Valitsin tutkimukseni aiheeksi ammatillisen kasvun tarkastelun oppisopimuskoulutuksessa ja sen jälkeen työssä kaupan alalla, koska olen kiinnostunut siitä, miten työntekijöiden osaaminen kehittyy koulutukseen osallistumisen ja työelämässä toimimisen myötä. Idea alkaa tutkimaan kaupan alan työntekijöiden ammatillisen osaamisen lisääntymistä alkoi omasta työkokemuksesta kaupan alalla ilman alan koulutusta. Haastatteluiden perusteella voidaan kuitenkin nähdä, että alan koulutuksella on merkitystä työuralla etenemisessä ja työn menestyksellisessä hoitamisessa. Koulutuksen avulla voidaan saavuttaa kokonaisnäkemys kaupan eri prosesseista ja ymmärtää, miten oma työ vaikuttaa eri prosesseihin.

Tutkimuksen tuloksista voidaan huomata, että oppisopimuskoulutus on mainio mahdollisuus soveltaa teoriaa ja käytäntöä yhteen samanaikaisesti. Oppisopimuskoulutus näyttäytyy hyvänä koulutusvaihtoehtona niille, jotka mieluummin hankkivat ammatillista osaamista käytännön työelä-

män kautta yhdistettynä koulutukseen. Oppisopimuskoulutuksella voidaan vastata myös työelämän muutoksiin lyhyellä aikavälillä ja muokata koulutusta muutoksien myötä verrattuna helpommin kuin muuta tutkintoon johtavaa koulutusta. Oppisopimuskoulutus koulutuksena on helposti sovitettavissa myös perheellisten aikatauluihin ja taloudelliseen tilanteeseen. Voi myös olla, että oppisopimuskoulutus on käytännön ja teorian yhdistämisen ansiosta koulutuksena helposti lähestyttävä, jolloin koulutukseen osallistumiseen ei nähdä suurta estettä. Lisäksi hyötynä on koulutuksen aikana ansaittu palkka, joten kynnys koulutukseen osallistumiseen ei ole taloudellisesti epäedullista.

Tutkimushaastatteluista on löydettävissä kaksi erilaista urapolkua kaupan alan oppisopimuskoulutuksen käyneillä työntekijöillä. Kaupan ala ja oppisopimuskoulutus yhdessä voivat tuottaa parhaimmillaan pitkään, jopa koko elämänuran kestävän opinto- ja urapolun. Urapolku sisältää haasteita ja kehittymisen paikkoja silloin, kun työntekijä on itse niihin valmis. Haastatteluaineistosta on löydettävissä myös kaupan alan tarjoamat lyhyet työsuhteet. Haastatteluissa korostuu käsitys, jossa kaupan alan työpaikka nähdään välivaiheena urapolussa. Tällöin työntekijällä on tavoitteena työskennellä tulevaisuudessa jossain muussa työssä. Nykyinen työsuhde on väliaikainen ratkaisu, josta on päästävä eteenpäin urapolussa.

Tutkimusprosessin aikana oli havaittavissa ongelmia haastateltavien löytymisessä. Prosessin loppupuolella tuloksia analysoitaessa olen alkanut pohtimaan sitä, että johtuvatko ongelmat haastateltavien löytämisestä siitä, että muutkin oppisopimuskoulutuksen käyneet kaupan alan työntekijät ovat kokeneet työn kaupan alalla vain välivaiheena urapolussaan. Näin ollen potentiaaliset haastateltavat olivat jo vaihtaneet uuteen työpaikkaan tai koulutukseen, sillä tässä tutkimuksessa kolme viidestä oli miettinyt alan- tai työpaikanvaihtoa. Onko oppisopimuskoulutus ikään kuin ”ponnahduslauta” uuteen koulutukseen? Kuten tässäkin tutkimuksessa havaittiin, että oppisopimuskoulutukseen osallistuneet kokivat koulutuksen aktivoivan ja lisäävän rohkeutta osallistua uusiin koulutuksiin. Tällöin voidaan nähdä, että oppisopimuskoulutuksen yhtenä ansiona on koulutusmyönteisyyden ja koulutusaktiivisuuden lisääntyminen koulutukseen osallistuneiden keskuu-

dessä. Voisiko toisena näkökulmana haastateltavien löytämättömyyteen olla se, että kaupan alalla viihtyvät vain ne, joilla ei ole koulutusta, jonka puitteissa hakeutua muuhun työhön? Toisaalta tutkimuksestani on löydettävissä myös ”sankaritarinoita”, joissa omistaudutaan kaupan alalle, kehittää omien tavoitteiden tahdissa koulutuksien ja haasteiden avulla saaden lisää vastuuta ja omaa kehitystä vastaavia työtehtäviä.

Myös työvoimapoliittinen tutkimus työvoimapoliittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta (Hämäläinen & Tuomala 2006, 46–49) nostaa esille kysymyksen siitä, onko oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuus työllisyyteen koulutuksen jälkeen yhtä huomattava kuin heti koulutuksen päätyttyä. Tutkimuksen mukaan oppisopimuskoulutuksen käyneet opiskelijat työllistyvät heti koulutuksen jälkeen hyvin, suurimmillaan 20 prosenttiyksikköä paremmin kuin vertailuryhmä. Tutkimuksessa pohditaan sitä, jatkuuko vertailuryhmää olennaisesti parempi työllistyminen myös koulutuksen jälkeen, sillä pidempikestoista tutkimusta oppisopimuskoulutuksen työllistämisaikutuksista ei ole tehty. Mielenkiintoa lisää se, että muiden työvoimapoliittisten toimenpiteiden kohdalla pitkäkestoisessa seurannassa laskua on usein tapahtunut. Olisi mielenkiintoista selvittää, näkyykö oppisopimuskoulutuksen pitkäaikaista vaikuttavuutta tutkittaessa myös omat vaikeuteni löytää haastateltavia tutkimukseeni. Voisiko kolmantena näkökulmana haastateltavien löytämättömyyteen olla se, että osa potentiaalisista haastateltavista olisi jäänyt työmarkkinoiden ulkopuolelle koulutuksen jälkeen?

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös nuorten kaupan alan työntekijöiden odotuksia tulevasta työstään ja työelämästään. Osittain yllättävää oli se, että haastatteluissa ei näkynyt työelämän yleistä epävarmuutta, joka yhteiskunnassamme tällä hetkellä vallitsee. Tutkimusten mukaan nuoret joutuvat kohtaamaan huomattavasti epävakaa, nopeasti muuttuvat ja joustavammat palkkatyön tekemisen olosuhteet kuin aiemmat sukupolvet (Suikkanen, Martti & Huilaja, 104). Keskustelua tällaisesta ei haastattelupuheessa paljonkaan löytynyt, sillä nuoret aikuiset työntekijät olivat varmoja siitä, että he saisivat jatkaa työssään, mikäli itse niin tahtoivat. Epävarmuutta ei aiheuttanut työn loppuminen tai muukaan itsestä riippumaton tekijä. Epävarmuutta pikemminkin loi työn-

tekijöiden keskuuteen oma näkemys työn haastavuudesta ja kokemus työssä viihtymisestä. Kaikki haastateltavat kokivat haluavansa lisää haasteita tulevalla työurallaan, joten epävarmuutta aiheutti epätietoisuus siitä tuottaako oma työpaikka haasteita, joita työntekijä työssään kaipaa.

Työn epävarmuustekijät eivät näkyneet tämän tutkimuksen haastateltavien puheessa. Epätavallisten työsuhteiden, projektityön ja työn epävakaistumisen lisääntymisen maailmassa oli hienoa huomata työntekijöiden vahva luottamus omaa työpaikkaa ja työuraa kohtaan. Tästä kaikesta johdun aloin miettimään kaupan alan ainutlaatuisuutta suhteessa työmarkkinoilla vallitsevaan yleiseen epävarmuuteen. Suurin osa haastateltavista työskenteli elintarvikekaupassa, joka on varmasti vaikuttanut tuloksiin. Työntekijät ajattelevat, että yhteiskunnassa vallitsevat muutokset, eivät heijastu kuluttajien ruokaostoksiin samalla tavalla kuin muihin myytäviin tuotteisiin. Kiinnostavaa olisi vertailla, millaisia tuloksia olisin saanut, jos tutkimuksessa olisi tutkittu toisen alan työntekijöitä tai esimerkiksi asiantuntijatehtävissä työskenteleviä. Tällöin tutkimuksen tulokset olisivat muodostuneet mahdollisesti eri tavalla. Asiantuntijoiden työssä korostuvia asioita olisi mahdollisesti työn vaihtuminen ja kokemus yhteiskunnan epävarmuustekijöistä olisi läsnä enemmän. Jatkotutkimuksena tutkimukselle esittäisin tutkimusta siitä, miten asiantuntijatyötä tekevien ammatillinen kasvu ja osaaminen ovat lisääntyneet koulutuksessa ja työssä. Ammatillisen osaamisen kehittymistä tarkasteltaisiin erityisesti yhteiskunnassa vallitsevien muutosten kautta. Mielenkiintoisena näyttäytyisi tutkia myös sitä, millainen vaikutus esimerkiksi asiantuntijatyöntekijän korkeakoulututkinnolla olisi ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittymisen kohdalla.

Tutkimuksessa saadut vastaukset herättävät yleensä aina uusia kysymyksiä, joten tutkimusprosessi ei koskaan lopu siihen, että tutkimusongelma saadaan selvitettyä, koska vastaukset ovat aina vain osavastauksia. (Alasuutari 2011, 277.) Myös tämä tutkimus herätti uusia mielenkiintoisia lähtökoh-
tia uudelle tutkimukselle. Tämän tutkimuksen avulla saatiin vastauksia tutkimusprosessin alussa esitettyihin kysymyksiin. Tutkimusprosessin edetessä myötä heräsi myös melkein yhtä monta uut-
ta kysymystä, jotka tarvitsisivat lisätutkimusta ja vahvistusta tämän tutkimuksen havainnoille. Ylei-
sesti ajatellen oppisopimuskoulutuksen kehittämisen kannalta tärkeää olisi, että koulutusta tutkit-

taisiin enemmän. Oppisopimuskoulutuksen tutkimisen ja kehittämisen myötä koulutus voitaisiin nähdä yhtenä pyrkimyksenä vastata työelämän muuttuviin haasteisiin. Haasteisiin vastaaminen edellyttää tiivistä yhteistyötä työelämän, koulutuksen, yritysten ja alueiden välillä. Perinteisen oppisopimuskoulutuksen rinnalle on tulossa uusia lisätutkimusta tarvitsevia koulutuksia kuten korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus ja monityönantajainen oppisopimuskoulutus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012.) Nämä koulutukset voivat luoda pohjaansa hyödyntäen tavallisen oppisopimuskoulutuksen pitkiä perinteitä ja sen hyviä käytäntöjä sekä kehittämällä uudenlaista oppisopimuskoulutusta, joka paremmin vastaa uuden työelämän tarpeita.

LÄHTEET

- Alasoini, T. 2007. Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – Hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 106–120.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. painos. Tampere: Vastapaino.
- Aro, M. 2006. Työsuhteiden epävaikaistuminen ja työssäoppimisen edellytykset. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 203–220.
- Collin, K. & Billet, S. 2010. Luovuus ja oppiminen työssä. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Ras-ku-Puttonen & P. Tynjälä. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY, 211–224.
- Edwards, R. 1997. Changing Places? Flexibility, Lifelong Learning and a Learning Society. London: Routledge.
- Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), 2006. Palvelut 2020–Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteis-
kunnassa. Loppuraportti. Saatavilla [www-muodossa](http://pda.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarki-sto/2006/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf)
<http://pda.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarki-sto/2006/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf>. Luettu 4.3.2014.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. Painos. Tampere: Vastapai-no.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjekti-us rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teok-
sessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Hel-
sinki: WSOY. 90–177.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011. Mahdollisuudet, tilat ja toisin toimimisen paikat
työssä ja koulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) Valta
ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Vantaa: Kansanvalistusseura. 355–365.
- Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2006. Lukijalle. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Amma-
tillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura. 9–10.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena
konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja amma-
tillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura. 26–49.
- Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Ol-
kinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen.
Jyväskylä: PS-kustannus. 43–60.
- Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Saatavil-
la [www-muodossa](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf)
<http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf>. Luettu 21.1.2013.
- Hirsjärvi S. & Hurme H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki:
Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. 2007. Aineiston hankinnan suunnittelu. Teoksessa S. Hirsjärvi, P. Remes & P. Sajavaara
(toim.) Tutki ja kirjoita. 13. Painos. Helsinki: Tammi. 172–185.

- Hirsjärvi, S. 2007. Tutkimustyytit ja aineistonkeruun perusmenetelmät. Teoksessa S. Hirsjärvi, P. Remes & P. Sajavaara (toim.) Tutki ja kirjoita. 13. Painos. Helsinki: Tammi. 186–215.
- Hämäläinen, K. & Tuomala, J. 2006. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työvoimapolitiittinen tutkimus 315. Työministeriö. Saatavilla [www-muodossa <http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt3_15.pdf>](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt3_15.pdf). Luettu 19.11.2012.
- Jarvis, P. 2010. Adult Education and Lifelong Learning. Theory and Practice. 4th edition. London: Routledge.
- Jokinen, E. & Luoma-Keturi N. 2006. Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinikäisestä työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 61–74.
- Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: SoPhi.
- Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY. 18–48.
- Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? 2. painos. Tampere: Tampere University Press (Juvenes Print).
- Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2005. Nuoret koulutus- ja työmarkkinoilla. Helsinki: Nuorisasian neuvottelukunta. Luettavissa verkko-osoitteesta <http://www.minedu.fi/nuora>. Luettu 4.4.2014.
- Kaksonen, H., Karila, K. & Nummenmaa A. R. 2006. Työssäoppiminen akateemisessa koulutuksessa – lastentarhanopettajankoulutuksen ongelmaperustainen oppimisympäristö. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinikäisestä työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 221–236.
- Kasvio, A. 2007. Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 30–43.
- Kaufman, H. G: 1990. Management Techniques for Maintaining a Competent Professional Work Force. In S. L. Wills & S. S. Dubin (eds.) Maintaining professional competence. San Francisco: Jossey-Bass Publishers 249–261.
- Koistinen, K. 2009. Kyläkaupoista suuryksiköihin ja kohti uusia lähikaupan muotoja – Päivittäistavarakaupan kehitys Suomessa toisen maailmansodan jälkeen. Teoksessa K. Koistinen, M. Lammi & A. Rajas (toim.) Kaupasta kaikille. Kuluttajatutkimuskeskuksen kirjoja 5. Saatavilla [www-muodossa <http://www.opetin.fi/wpcontent/uploads/2013/11/kaupasta_kaikille_kirja.pdf#page=6&zoom=auto,23,45>](http://www.opetin.fi/wpcontent/uploads/2013/11/kaupasta_kaikille_kirja.pdf#page=6&zoom=auto,23,45). Luettu 10.4.2014.
- Kram, K. E., Hall, D. T. & Bunker, K. A. 2010. Looking forward. Creating Conditions for Extraordinary Leadership. In K. A. Bunker, D. T. Hall & K. E. Kram. Extraordinary leadership. Addressing the Gaps in Senior Executive Development. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. Saatavilla [www-muodossa <http://helios.uta.fi:2079/lib/tampere/docDetail.action?docID=10371860>](http://helios.uta.fi:2079/lib/tampere/docDetail.action?docID=10371860). Luettu 21.2.2013.

- Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2008. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg, & P. Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. 2. Painos. Helsinki: Gaudeamus. 9–40.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998. Luku 3 § 17.
- Laki oppisopimuskoulutuksesta 1605/1992. Luku 1 § 2.
- Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 93–105.
- Leino, O. 2011. Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla. Joensuu: Joensuun yliopisto. Väitöskirja. Saatavilla [www-muodossa <http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0593-2/urn_isbn_978-952-61-0593-2.pdf>](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0593-2/urn_isbn_978-952-61-0593-2.pdf). Luettu 19.11.2012.
- Lindblom, A. 2009. Katsaus kaupan lähitulevaisuuden osaamisvaatimuksiin ja johtamishaasteisiin. Teoksessa K. Koistinen, M. Lammi & A. Raijas (toim.) Kaupasta kaikille. Kuluttajatutkimuskeskuksen kirjoja 5. Saatavilla [www-muodossa <http://www.opetin.fi/wpcontent/uploads/2013/11/kaupasta_kaikille_kirja.pdf#page=6&zoom=auto,23,45>](http://www.opetin.fi/wpcontent/uploads/2013/11/kaupasta_kaikille_kirja.pdf#page=6&zoom=auto,23,45). Luettu 7.4.2014.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2014. Työlobarometri syysy 2013 ennakkotietoja. TEM raportteja 5/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla [www-muodossa <http://www.tem.fi/files/38687/TEMrap_5_2014_07022014.pdf>](http://www.tem.fi/files/38687/TEMrap_5_2014_07022014.pdf). Luettu 10.4.2014.
- Melin, H. 2007. Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 17–29.
- Mäkinen, J., Kyhä, H. & Olkinuora, E. 2006. Nuoret aikuiset ja työn epävarmuus. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 139–154.
- Nieminen, J. 2007. Muutoksen myllerryksessä. Teoksessa S. Saari & T. Varis (toim.) Ammatillinen kasvu-Professional growth. Professori Pekka Ruohotien juhlakirja. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen Tutkimus- ja koulutuskeskus. 305–316.
- Nikander, P. 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 432–445.
- Onnismaa, J. 2005. Yrityksen kehittäminen koulutuksen avulla. Teoksessa T. Seppälä (toim.) Aikuisten oppisopimus – Osaamista ja kilpailukykyä työpaikoille. Saatavilla [www-muodossa <http://www.hyvan.helsinki.fi/optio/ajankohtaista/aikuisten_oppisopimus.pdf>](http://www.hyvan.helsinki.fi/optio/ajankohtaista/aikuisten_oppisopimus.pdf). Luettu 15.1.2013.
- Opetushallitus. Oppisopimuskoulutus. Saatavilla [www-muodossa: <http://www.oph.fi/oppisopimus>](http://www.oph.fi/oppisopimus). Luettu 31.10.2012.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammatillinen koulutus ja sen kehittäminen. Saatavilla [www-muodossa. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/?lang=fi>](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/?lang=fi). Luettu 19.11.2012.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Ammatillisen lisäkoulutuksen työelämän kehittämis- ja palvelutoiminnan kehittämishankkeen loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2012:3. Saatavilla [www-muodossa](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/?lang=fi)

- http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/Amm_lisakoulutuksen_tyoelaman_kehittamis_ja_palvelutoiminta.html?lang=fi>. Luettu 30.6.2014.
- Palonen, T. & Gruber, H. 2010. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. WSOYpro: Helsinki. 41–56.
- Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuudesta identiteettiin – Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, Rasku-Puttonen, H. & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. WSOYpro: Helsinki. 13–38.
- Pantzar, E. 2007. Aikuiskasvatuksen toimintakentät. Teoksessa K. Collin & S. Paloniemi (toim.) Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Jyväskylä: PS-kustannus. 17–54.
- Peltola, T. 2007. Empirian ja teorian vuoropuhelu. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus. 111–129.
- Rhodes, C. & Scheeres, H. 2004. Developing people in organizations: Working (on) identity. Studies in Continuing Education 26 (2). Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi). <<http://helios.uta.fi:2090/login.aspx?direct=true&AuthType=cookie,ip,uid&db=aph&AN=13713852&site=ehost-live>>. Luettu 6.11.2012.
- Rinne, R., Kivirauma, J. & Lehtonen, E. 2005. Johdatus kasvatustieteisiin. Helsinki: WSOY.
- Rinne, R. & Jauhiainen, A. 2006. Ikääntyneet sukupolvet, koulutuksen merkitys ja tietoyhteiskunta. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 175–196.
- Rinne, R. & Järvinen, T. 2011. Suomalaisen koulutuspolitiikan muutos ja nuorten syrjäytyminen. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Vantaa: Kansanvalistusseura. 77–106.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1.-3. Painos. Helsinki: WSOY.
- Ruoholinna, T. 2011. Kaupan alan muutos ikääntyvien silmin. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi) <<http://elektra.helsinki.fi/se/a/0358-6197/31/2/kaupanal.pdf>>. Luettu 26.5.2014.
- Ruusuvuori J., Nikander P. & Hyvärinen M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 9–38.
- Saari, T. 2013. Työssä kehittyminen tietotyöntekijän oikeutena ja velvollisuutena. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi) <<http://elektra.helsinki.fi/se/a/0358-6197/33/2/tyossake.pdf>>. Luettu 3.6.2014.
- Saari, T. 2014. Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi) <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9478-9>>. Luettu 3.6.2014.
- Salonen, I. 2009. Ammatillisen kasvun edellytykset hallinto-organisaatiossa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Sennet, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suom. E. Kivinen & D. Kivinen. Tampere: Vastapaino.

- Seppälä, T. 2005. Optio – Aikuisten oppisopimus. Teoksessa T. Seppälä (toim.) Aikuisten oppisopimus – Osaamista ja kilpailukykyä työpaikoille. Saatavilla [www-muodossa <http://www.hyvan.helsinki.fi/optio/ajankohtaista/aikuisten_oppisopimus.pdf>](http://www.hyvan.helsinki.fi/optio/ajankohtaista/aikuisten_oppisopimus.pdf). Luettu 2.6.2014.
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otava.
- Silverman, D. 2013. Doing Qualitative Research, Fourth Edition. London: SAGE Publications Ltd.
- Sivonen, A. 2006. Elämäkarta aikuisten oppisopimuskoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismäa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura. 241–274.
- Stenström, M-L. 2008. Koulutus ja työelämä muutoksessa. Saatavilla [www-muodossa <http://elektra.helsinki.fi/se/a/0358-6197/28/2/koulutus.pdf>](http://elektra.helsinki.fi/se/a/0358-6197/28/2/koulutus.pdf). Luettu 26.5.2014.
- Suikkanen, A., Martti, S. & Huilaja, H. 2006. Nuorten aikuisten elämänkulku ja sosiaaliset valinnat. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 103–120.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Ammatillinen koulutus [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-196X. Näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet 2012. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla [www-osoitteesta <http://tilastokeskus.fi/til/aop/2012/04/aop_2012_04_2013-11-06_fi.pdf>](http://tilastokeskus.fi/til/aop/2012/04/aop_2012_04_2013-11-06_fi.pdf). Luettu 3.6.2014.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Koulutukseen hakeutuminen [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-4500. 2010. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla [www-muodossa. <http://www.stat.fi/til/khak/2010/khak_2010_2011-12-13_tie_001_fi.html>](http://www.stat.fi/til/khak/2010/khak_2010_2011-12-13_tie_001_fi.html). Luettu 31.10.2012.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolotutkimus [verkkojulkaisu]. 2008. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla [www-muodossa. <http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf>](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf). Luettu 1.4.2014.
- TEM-raportti. 8/2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla [www-muodossa. <http://www.tem.fi/files/32352/Nuorten_yhteiskuntatakuu_-_tyoryhman_raportti_\(2\).pdf>](http://www.tem.fi/files/32352/Nuorten_yhteiskuntatakuu_-_tyoryhman_raportti_(2).pdf). Luettu 3.10.2012.
- Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. 2005. Johdanto. Teoksessa J. Ruusuvuori & Tiittula L. (toim.) Haastattelututkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 9–21.
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. Painos. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, P. 1999. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY. 160–179.
- Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, Rasku-Puttonen, H. & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. WSOY-pro: Helsinki. 79–96.
- Vanttaja, M. & Järvinen, T. 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 27–42.

- Vartianen, H. & Viinisalo, K. 2009. Oppisopimuskoulutus Euroopassa – hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisuja 11. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi). <<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm11.pdf?lang=fi>>. Luettu 20.11.2012.
- Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Wiitakorpi, I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä. Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi). <<http://bibbild.abo.fi/ediss/2006/WiitakorpiIris.pdf>>. Luettu 15.5.2012.

LIITTEET

LIITE 1

Teemahaastattelurunko

Tausta:

Ikä

Koulutustausta

Milloin valmistuit oppisopimuskoulutuksesta? Mikä koulutus?

Mitä olet aiemmin tehnyt, mitä muita koulutuksia/tutkintoja sinulla on?

Perustelut kaupan alan koulutuksen valitsemiseen.

Kauan olet ollut tässä työssä?

Miten olet päätynyt kaupan alalle? Nykyiseen työpaikkaasi?

Perhetausta?

Teema 1: Ammatillisen osaamisen kehittymisen edellytykset ja ammatilliseen kasvuun vaikuttavat tekijät

Työtehtävä ja työnkuva

Normaali työpäivä. Mistä työpäivä koostuu?

Millaisia taitoja nykyinen työ vaatii? Millaista osaamista/ammattitaitoa? Millaisia taitoja työssä tarvitaan?

Mitä olet oppinut työssäsi?

3 tärkeintä tietoa/taitoa, mitkä olet oppinut työssäsi?

Miten olet kehittänyt omaa osaamistasi työssäsi?

Mitkä asiat työssäsi vaikuttavat osaamisesi kehittymiseen?

Kuinka tärkeää sinulle on oppiminen, osaamisen kehittäminen ja ammattitaidon lisääminen työssä?

Millaisia oppimisen mahdollisuuksia työpaikka tarjoaa?

Millaiset etenemismahdollisuudet ovat nykyisessä työssä? Miten tärkeitä ne sinulle ovat?

Mitä merkitystä työyhteisöllä/muilla ihmisillä on oppimisessäsi/itsesi kehittymisessä?

Kerro esimerkki työyhteisön merkityksestä oppimisessä.

Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet osaamisen kehittymiseen koulutuksessa ja työssä?

Millaisia odotuksia sinulla on ollut aiemmin/oppisopimuskoulutuksen aikana tästä työstä? Miten työ on vastannut niitä odotuksia?

Teema 2: Oppisopimuskoulutuksesta saatu osaaminen

Miksi valitsit oppisopimuskoulutuksen koulutusmuodoksi?

Mitä olet oppinut koulutuksen kautta?

3 tärkeintä tietoa/taitoa, mitkä olet oppinut oppisopimuskoulutuksessa.
Miten oppisopimuskoulutus on vaikuttanut ammatillisen osaamisen kehittymiseen?
Mitä tavoitteita ja odotuksia sinulla oli mennessäsi oppisopimuskoulutukseen?
Miten tavoitteet ja odotukset täyttyivät oppisopimuskoulutuksessa?
Millainen merkitys oppisopimuskoulutuksella on ollut elämässäsi?
Millainen merkitys oppisopimuskoulutuksella on ollut ammattisi oppimisessa?
Millainen merkitys oppisopimuskoulutuksella on työssä kehittymisesi kannalta?
Mitä kehittäisit tai muuttaisit oppisopimuskoulutuksessa?

Teema 3: Osaamis- ja koulutustarpeet

Minkälaista koulutusta tai ohjausta tarvitsisit nykyisessä työssäsi?
Millaista osaamista tarvitsisit työssäsi?
Miten voisit kartuttaa sitä osaamista, jota tarvitset?
Mitä osaamista haluaisit kehittää?

Teema 4: Odotukset tulevasta työurasta

Oletko tyytyväinen nykyiseen työhösi? Haasteisiin, joita se tarjoaa?
Mitä muuttaisit työssäsi tai mitä kaipaat työhösi?
Mitä työ merkitsee elämässäsi?
Mitä odotat tulevilta työvuosilta?
Suunnitelmat tulevaa työuraa ajatellen.
Miten työ ja työnteko näyttäytyvät tulevaisuudessa ja miten suuri osa/arvo sillä on elämässäsi?
Millaisena kaupan ala alana näyttäytyy?
Miten koet oman asemasi työntekijänä työpaikassasi?
Miten koet oman asemasi työntekijänä työmarkkinoilla?
Miten koet ammattisi aseman työmarkkinoilla? Miten koet, katoavatko kaupan alan työpaikat?
Onko jotain lisättävää/kysyttävää? Jäikö jokin asia mietityttämään?

LIITE 2

Teemahaastattelukaavio

